

### Diskontinuität und Berufsbiographie: das Beispiel der Zeitarbeit

Brose, Hanns-Georg; Schulze-Böing, Matthias; Wolrab-Sahr, Monika

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brose, H.-G., Schulze-Böing, M., & Wolrab-Sahr, M. (1987). Diskontinuität und Berufsbiographie: das Beispiel der Zeitarbeit. *Soziale Welt*, 38(4), 498-521. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-52818>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

# Diskontinuität und Berufsbiographie: das Beispiel der Zeitarbeit

Von Hanns-Georg Brose, Matthias Schulze-Böing und Monika Wolrab-Sahr

## 1. Einleitung

Spätestens seit dem Offenbarwerden des *Dauercharakters* der gegenwärtigen Beschäftigungskrise befassen sich Wissenschaftler/-innen unterschiedlichster Provenienz mit dem Problem der ungleichen Verteilung von Arbeitsmarktchancen und -risiken.

In der bundesdeutschen Diskussion sind hier vor allem Erklärungsansätze auf dem Hintergrund der *Humankapitaltheorie* sowie verschiedene Modelle der *Segmentierung des Arbeitsmarktes* bedeutsam geworden. Ohne auf die Theorien über die Herausbildung von Wettbewerbsschranken bzw. die Strukturierung von Arbeitsmärkten im einzelnen einzugehen, wollen wir hier einen bestimmten Aspekt herausgreifen: die in den verschiedenen Ansätzen implizierten Vorstellungen über die soziale Konstitution von *Randbelegschaften* bzw. über die Bedingungen der Allokation bestimmter Arbeitskräftegruppen auf sogenannte „Randarbeitsplätze“. Es lassen sich folgende Zugangsweisen unterscheiden:

1. die Charakterisierung von Randbelegschaften vermittelt über spezifische *Status- und Rollenzuweisungen auf der Grundlage askriptiver Merkmale* sowie über daraus resultierende Einschränkungen der Verhandlungsmacht auf dem Arbeitsmarkt<sup>1)</sup>;
2. die Bestimmung von Randbelegschaften nach Maßgabe spezifischer *Qualifikationsdefizite*. Hierbei wird — je nach Theorietradition — entweder das Fehlen formaler Bildungszertifikate<sup>2)</sup>, der Mangel an Humankapitalinvestitionen sowohl seitens der Betriebe<sup>3)</sup> als auch seitens der Erwerbspersonen selbst<sup>4)</sup> oder auch der problematische Zuschnitt bestimmter Qualifikationen mit der Folge geringer Marktgängigkeit<sup>5)</sup> oder auch schwacher Betriebsbindung<sup>6)</sup> ins Zentrum gerückt.
3. Als dritter Ansatz, der Aspekte aus beiden bisher genannten aufgreift, wäre das Konzept des „*weiblichen Arbeitsvermögens*“<sup>7)</sup> zu nennen. Hier wird die verstärkte Allokation von Frauen auf Randarbeitsplätze in doppelter Weise erklärt: zum einen als Diskriminierung durch spezifische Rollenzuweisungen aufgrund des askriptiven Merkmals „Frau“; zum anderen aber auch als betriebliche Verwertung einer lebensgeschichtlich erworbenen, besonderen, hausarbeitsnahen Qualifikation von Frauen.
4. Damit ist bereits ein Aspekt berührt, der bei der Thematisierung von Segmentationsphänomenen in letzter Zeit an Bedeutung gewonnen hat: Im Zusammenhang mit der verstärkten Be-

---

<sup>1)</sup> Vgl. etwa Offe, Claus (Hrsg.) (1977): *Opfer des Arbeitsmarktes*, Darmstadt.

<sup>2)</sup> Vgl. dazu verschiedene Arbeiten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; so etwa: Gottsleben, Volkmar (1981): „*Nicht formal Qualifizierte am Arbeitsmarkt*“, in: „*Lebendgruppe in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? Zur abnehmenden Bedeutung der nicht formal Qualifizierten (NFQ) am Arbeitsmarkt*“, in: MittAB Jg. 20, S. 1–14.

<sup>3)</sup> Vgl. dazu etwa: Sengenberger, Werner (1975): *Arbeitsmarktstruktur*, Frankfurt a. M./München uva.

<sup>4)</sup> So etwa: Blossfeld, Peter (1984): „*Bildungsexpansion und Tertiärisierungsprozeß*“, in: Zeitschrift für Soziologie Jg. 13, S. 20–44.

<sup>5)</sup> So z. B. Müller, Gernot/Charles Sabel/Frank Stille/Winfried Vogt (1978): *Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt a. M./New York 1978.

<sup>6)</sup> So etwa: Sengenberger, a.a.O.

<sup>7)</sup> Siehe dazu vor allem: Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976): *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt*, Frankfurt a. M.; Ostner, Ilona (1982): *Beruf und Hausarbeit*, Frankfurt a. M.

rücksichtigung „sozialer“ bzw. nicht-kognitiver<sup>8)</sup> Qualifikationsmomente ist auch die *Kontur des Berufsverlaufs*<sup>9)</sup> als Kriterium bei betrieblichen Selektions- und Rekrutierungsprozessen und damit gleichzeitig bei der Steuerung des Zugangs von Arbeitskräften zu Kern- oder Randbelegschaften in den Blick gerückt.

Die Entwicklung, die darin zum Ausdruck kommt, steht in einem deutlichen Spannungsverhältnis zur ungünstigen Situation auf dem Arbeitsmarkt: Während einerseits *Kontinuität (bzw. Konsistenz) oder Diskontinuität der Berufsbiographie* in zunehmendem Maße über langfristige Beschäftigungschancen entscheiden, ist gleichzeitig die „traditionelle“, auf Kontinuität und Erwartbarkeit hin angelegte berufliche „Normalbiographie“ verstärkten Erosionstendenzen ausgesetzt. Aufgrund dieser „Schere“ von rigiderer Selektion von Arbeitskräften auf der einen Seite und der größeren Wahrscheinlichkeit diskontinuierlicher Erwerbsverläufe auf der anderen Seite erweitert sich das Potential für Randbelegschaften über deren „traditionelle“ Klientel hinaus auch auf beruflich vergleichsweise hoch qualifizierte Gruppen. Damit werden aber nicht nur herkömmliche Definitionen von Randbelegschaften, sondern gleichzeitig auch die alten Grenzziehungen zwischen marginalen Gruppen und Kerngruppen auf dem Arbeitsmarkt fraglich.

Die Relevanz des berufsbiographischen Verlaufs für die Konstitution von Randbelegschaften soll in unserem Beitrag explizit im Mittelpunkt stehen. Das Beispiel, an dem wir unsere Überlegungen verdeutlichen wollen, ist das der *Zeit- bzw. Leiharbeit*<sup>10)</sup>.

Damit rückt ein Typus von „*neuer Randbelegschaft*“ ins Blickfeld, für den u.E. die oben angestellten Überlegungen in exemplarischer Weise zutreffen: Leiharbeiter sind weder im Hinblick auf ihre Qualifikation<sup>11)</sup>, noch aufgrund askriptiver Merkmale und der damit verbundenen Rollenzuweisungen von anderen Arbeitskräftegruppen eindeutig zu unterscheiden. Dagegen scheint es für das Beschäftigungsverhältnis Zeitarbeit typisch zu sein, daß sich in ihm Erwerbstätige konzentrieren, deren (berufs-)biographische Verläufe sich durch verschiedene Formen der *Diskontinuität* auszeichnen. Im Gegensatz zu den vermeintlich klar abgrenzbaren Charakteristika der „alten“ Randbelegschaften ist damit aber ein Phänomen benannt, das sich u.E. für einen beträchtlichen Teil der Beschäftigten in der Bundesrepublik zunehmend zur (berufs-)biographischen Normalität entwickeln wird: die verstärkte Zergliederung der mittleren Phase des Lebenslaufes und die Erosion des kontinuierlichen Vollzeitarbeitsverhältnisses als beruflicher Normalform<sup>12)</sup>. Von daher verbindet sich mit der Analyse dieses „neuen“ Typus von Randbelegschaft gleichzeitig der Anspruch, allgemeinere Aussagen über *Veränderungstendenzen im Beschäftigungssystem* treffen zu können. Diese Annahme gewinnt auch insofern an Gewicht, als sich in der industriesoziologi-

<sup>8)</sup> So etwa: B l a s c h k e, Dieter (1986): „Soziale Qualifikationen am Arbeitsmarkt und im Beruf“, in: MittAB Jg. 19, S. 536–552.

<sup>9)</sup> Diesen Aspekt betonen: H o h n, Hans-Willy/Paul W i n d o l f (1982): *Selektion und Qualifikation*, Berlin; Windolf, Paul/Hans-Willy H o h n (1984): *Arbeitsmarktchancen in der Krise*, Frankfurt a. M./New York sowie B ü c h t e m a n n, Christoph F. (1984): „Der Arbeitslosigkeitsprozeß“, in: B o n ß, Wolfgang/Rolf G. H e i n z e (Hrsg.) (1984): *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft*, Frankfurt a. M., S. 53–105.

<sup>10)</sup> Diese Begriffe sollen im folgenden synonym verwendet werden.

<sup>11)</sup> Vgl. dazu auch unseren Beitrag: B r o s e, Hanns-Georg/Matthias S c h u l z e - B ö i n g / Monika W o h l r a b - S a h r (1987 a): Zeitarbeit. Konturen eines „neuen“ Beschäftigungsverhältnisses, in: *Soziale Welt* Jg. 38, H. 3, S. 282–308.

<sup>12)</sup> Wir beziehen uns hier auf das „Ordnungsschema des Lebenslaufs“, wie es von Martin K o h l i dargestellt wurde. Siehe: K o h l i, Martin (1986): „Gesellschaftzeit und Lebenszeit“, in: B e r g e r, Johannes (Hrsg.) (1986): *Die Moderne – Kontinuitäten und Zäsuren* (Soziale Welt Sonderband 4), Göttingen, S. 183–208.

schen Forschung mehr und mehr die Einsicht durchsetzt, daß sich Auslesevorgänge auf dem Arbeitsmarkt verstärkt über selektive Einstellungsprozesse und weniger über Entlassungen und „natürliche“ Fluktuation vollziehen. Gerade bei dieser Form der Rekrutierung und Selektion sind aber berufliche Verläufe von zunehmender Bedeutung.

Aufgrund von Zwischenergebnissen einer empirischen Untersuchung<sup>13)</sup> sind wir in der Lage, in tiefschärferer Form als die Datenbestände der Bundesanstalt für Arbeit dies erlauben, das *soziale und berufsbiographische Profil* eines wesentlichen Ausschnittes der *Leiharbeitnehmerschaft* zu beleuchten. Darüber hinaus wollen wir einige (horizontale und vertikale) Mobilitätsprozesse rekonstruieren, die sich beim Eintritt in dieses Beschäftigungsverhältnis vollziehen. „Diskontinuität“ gerät hier auf zwei verschiedenen Analyseebenen in den Blick:

Zum einen als konstitutives Merkmal der *Berufs- und Lebensverläufe* von Erwerbspersonen, die in das Beschäftigungsverhältnis *Leiharbeit* eintreten: in Gestalt von unterbrochenen Erwerbsbiographien, in verschiedener Hinsicht „gestörten“ Übergängen vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem, hochgradiger beruflicher Mobilität und — korrespondierend hierzu — diskontinuierlichen Verläufen im familialen Bereich.

Zum anderen als Konstitutionsprinzip des *Beschäftigungsverhältnisses* selbst, zu dessen Strukturmerkmalen sowohl der ständige Wechsel des Arbeitsplatzes als auch verschiedene Transformationsvorgänge zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationsprofilen gehören: zwischen der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte beim Eintritt in die Leiharbeit, der von seiten der Verleihunternehmen prinzipiell antizipierten Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen auf dem Absatzmarkt sowie den konkret erforderlichen Qualifikationsprofilen und Tätigkeitsmustern im jeweiligen Einsatzbetrieb selbst.

#### *Datengrundlage:*

Unsere hier vorgelegten Überlegungen stützen sich auf mehrere, sich ergänzende Datensätze:

1. Auf die von der *Bundesanstalt für Arbeit* in deren „Amtlichen Nachrichten“ (ANBA) veröffentlichten Daten zu den Stichtagen 30. Juni und 31. Dezember. Diesen Statistiken sind neben Angaben zu Anzahl, Beruf und Geschlecht der Leiharbeitnehmer vor allem folgende Daten zu entnehmen: 1. *Dauer* der im jeweils zurückliegenden Halbjahr *beendeten* Zeitarbeitsverhältnisse in einer groben Stufung (bis 1 Woche, 1 Woche bis 3 Monate); 2. *Erwerbsstatus vor dem Zugang zur Zeitarbeit* (beschäftigt als Zeitarbeitnehmer, beschäftigt als sonstiger Erwerbstätiger; unmittelbar zuvor nicht, aber früher bereits einmal beschäftigt; überhaupt noch nicht beschäftigt). Bis zum Jahr 1982, in dem das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) novelliert, und die Meldungen der Zeitarbeitsunternehmen an die Landesarbeitsämter neu geregelt wurden, wurden diese Daten zusätzlich nach Berufen spezifiziert und (hinsichtlich der Dauer beendeter Arbeitsverhältnisse) etwa stärker differenziert.

2. Bisher ca. dreißig *biographische Interviews* mit Zeitarbeitnehmer(n)-innen, die aus einer — nach Alter und Geschlecht geschichteten — Stichprobe aus den Personalkarteien mehrerer Filialen von Zeitarbeitsunternehmen ausgewählt wurden.

3. *Personalstatistiken* dreier großer Zeitarbeitsunternehmen mit — zusammen — über zehntausend beschäftigten Zeitarbeitskräften.

4. *Personaleinsatzkarten*: In Zeitarbeitsunternehmen wird i. d. R. bei der Einstellung einer Arbeitskraft eine Einsatzkarte angelegt, auf der das Eintrittsdatum, Alter und Geschlecht, Angaben über Ausbildung und berufliche Qualifikation und Angaben über frühere Beschäftigungsverhältnisse vermerkt werden. In dieser Einsatzkarte werden die verschiedenen Einsätze bei

<sup>13)</sup> Wir beziehen uns hier auf Ergebnisse eines laufenden DFG-Projekts, das wir an der Philipps-Universität Marburg durchführen. Für die langjährige Mitarbeit danken wir den Diplomanden Werner Meyer und Norbert Johrendt. Vgl. auch unseren Zwischenbericht: Brose, Hanns-Georg/Matthias Schulze-Böing/Monika Wohlrab-Sahr (1987): *Zeitarbeit — soziologische Aspekte eines „neuen Beschäftigungsverhältnisses“*; Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft, Marburg, Institut für Soziologie.

Kundenfirmen (Dauer, Einsatzberuf (bzw. -tätigkeit), Lohnhöhe, Honorar an das Zeitarbeitsunternehmen) festgehalten. Sie dienen sowohl der Organisation des Arbeitskräfteverleihs als auch der Lohnabrechnung. Es handelt sich somit um Einsatzchroniken, die Aufschluß über die „innere“ Struktur des Zeitarbeitsverhältnisses geben. In sechs Filialen der drei Zeitarbeitsunternehmen X. Y. Z. haben wir in Form einer Totalerhebung alle jeweils beschäftigten Zeitarbeitnehmer (N=1342) erfaßt. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine 40-Prozent-Zufallsstichprobe (n=518) gezogen, die als Grundlage für die weiteren, EDV-gestützten Auswertungen diente. Auf diese Datengrundlage stützen wir uns bei der Analyse der Qualifikationsstruktur, der beruflichen Mobilität und des Familienstandes der Beschäftigten. 5. Für diejenigen Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt unserer Erhebungen länger als 6 Monate in dem jeweiligen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt waren, haben wir eine Auswertung von zusätzlichen Unterlagen (tabellarische Lebensläufe, Zeugnisse von früheren Arbeitsgebern u. ä.), insbesondere in bezug auf berufsbiographisch relevante Informationen (Arbeitsplatzwechsel, Phasen der Arbeitslosigkeit, Fortbildungsaktivitäten u. ä.) vorgenommen.

## 2. Diskontinuität im Berufsverlauf: Aspekte der Sozial- und Berufsstruktur beim Eintritt in die Zeitarbeit

### 2.1. Unterbrechungen der Erwerbsarbeit — Berufsbiographische Zugangspfade zur Zeitarbeit

Einen ersten Eindruck von den berufsbiographischen Ausgangskonstellationen der Erwerbspersonen, die neu in ein Leiharbeitsverhältnis eintreten, vermittelt die „Zugangstatistik“, die regelmäßig von der Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht wird.

Tabelle 1: Zugänge zur Zeitarbeit — Zeitvergleich 1975 und 1985<sup>14)</sup>  
(Anteile in Prozent)

vorheriger Status	1975		1985	
	M	F	M	F
als Zeitarbeiter beschäftigt	21,8	7,6	9,4	4,6
anderweitig beschäftigt	45,0	31,5	38,4	33,9
unmittelb. vorher nicht beschäftigt, aber früher	26,5	52,5	45,7	50,3
— darunter:				
kürzer als ein Jahr nicht	22,0	34,4	35,8	34,6
— darunter:				
länger als ein Jahr nicht	4,4	18,1	10,0	15,8
noch nie beschäftigt	6,8	8,4	6,7	11,2
insgesamt:	29272	12913	100268	32220

Aus der Statistik wird erkennbar, wie sich seit Mitte der 70er Jahre unter den Neuzugänger(n)/innen zur Zeitarbeit diejenige Gruppe in den Vordergrund geschoben hat, die *aus der Erwerbslosigkeit* in ein Zeitarbeitsverhältnis eintritt. Dieser Pfad in die Zeitarbeit war für *Frauen* im gesamten Zeitraum zentral. In der Regel waren es etwa die Hälfte der Frauen, die als Arbeitslose oder Berufsunterbrecherinnen ein Zeitarbeitsverhältnis eingingen. Stark vertreten sind unter den Frauen im ganzen Zeitraum auch diejenigen, die ihre Beschäftigung länger als ein Jahr unterbrochen hatten: 1975

<sup>14)</sup> Die Prozentangaben in der Tabelle wurden berechnet nach: ANBA 1/1976, S. 141 sowie ANBA 5/1976, S. 544 (für das Jahr 1975) und ANBA 1/1986, S. 60 sowie 7/1986, S. 1080 (für das Jahr 1985).

etwa 18 Prozent, 1985 immer noch ca. 16 Prozent aller Neuzugängerinnen zur Zeitarbeit! Damit spiegelt die Zusammensetzung der weiblichen Zeitarbeitnehmerschaft die Arbeitsmarktprobleme von Frauen in besonderer Weise wider: die spezifische Kontur weiblicher Erwerbsverläufe, die im Normalfall noch immer eine familienbedingte Berufsunterbrechung impliziert, brachte stets besondere Probleme des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben mit sich. Für die Berufsunterbrecherinnen dürfte auch künftig die sich immer weiter öffnende Schere zwischen verstärkt selektierenden Beschäftigungspolitiken, die einen deutlichen Akzent auf berufsbiographische Kontinuität legen, einerseits, und der zunehmenden Nachfrage auch familiär gebundener Frauen nach Arbeitsplätzen andererseits, am unmittelbarsten erfahrbar werden.<sup>15)</sup>

Zeitarbeitsunternehmen machen sich diese Diskrepanz zwischen verstärkten Wiedereinstiegswünschen und erschwerten Anschlußmöglichkeiten in spezifischer Weise zunutze: Indem sie Bewerberinnen für Bürotätigkeiten *vor* der Einstellung Trainingsmöglichkeiten anbieten, halten sie einerseits die Risiken für den Betrieb bei der Beschäftigung von Berufsunterbrecherinnen gering und nehmen gleichzeitig im Hinblick auf die Weiterbildungsbereitschaft eine Selektion unter den Bewerberinnen vor. Für die Frauen sind auf diese Weise die Einstiegsbarrieren einerseits geringer als in anderen Unternehmen, andererseits werden sie aber in sehr spezifischer Weise auf ihre Fähigkeit hin getestet, die Folgen der Berufsunterbrechung durch eigenes Engagement zu kompensieren.

Erst in den letzten Jahren wurde auch für Männer der Weg aus der Arbeitslosigkeit in die Zeitarbeit zum häufigsten berufsbiographischen Verlaufsmuster. Drastisch zugenommen haben dabei auch die längerfristig Arbeitslosen. Dieser starke Zustrom zur Zeitarbeit aus der Arbeitslosigkeit beschränkt sich im übrigen nicht allein auf die Bundesrepublik: auch einer französischen Längsschnitterhebung zufolge<sup>16)</sup> waren 55 Prozent der befragten Zeitarbeiter vor diesem Beschäftigungsverhältnis mindestens einmal arbeitslos.

Bezieht man diejenigen mit in die Überlegungen ein, die in der Zeitarbeit ihr erstes Beschäftigungsverhältnis eingingen, erfüllte diese Arbeitsform in der Bundesrepublik 1985 für weit mehr als die Hälfte der betroffenen Personen — zumindest vorübergehend — die Funktion der *Integration* oder *Reintegration* ins Beschäftigungssystem. Hier vollzog sich innerhalb des genannten Zeitraumes eine Angleichung der Situation von Männern und Frauen, die Mitte der 70er Jahre noch deutlich unterschieden war.

Rückläufig ist in den letzten Jahren der Anteil derjenigen, die *aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis* zur Zeitarbeit kommen. Dies ist vor allem für die männlichen Beschäftigten relevant, unter denen diese Gruppe im Jahr 1975 noch die größte der Neuzugänger zur Zeitarbeit bildete. Auch hiervon kam allerdings ein gewisser Teil notgedrungen — etwa aufgrund einer Kündigung oder (vor allem jüngere Arbeitnehmer) zunehmend auch aufgrund einer Befristung des vorhergehenden Arbeitsverhältnisses — zu einer Verleihfirma. Nicht immer kann also aus diesem Zugangsweg auf eine bewußte Option für die Zeitarbeit als Beschäftigungsform geschlossen werden.

<sup>15)</sup> Vgl. dazu etwa: Baethge, Martin/Herbert Oberbeck (1986): *Die Zukunft der Angestellten*, Frankfurt; Gottschall, Karin/Jürgen Müller (1984): *Arbeitsmarktsituation und Arbeitsmarktprobleme von Frauen in Hamburg*, Göttingen; uva.

<sup>16)</sup> Delaue, Antoine (1983): „*Les travailleurs temporaires: d'où viennent-ils? où vont-ils?*“, in: *Travail temporaire*. Paris, S. 68–89. Es handelt sich hierbei um die einzige *Verbleibsuntersuchung*, die über Zeitarbeit vorliegt. Da die Entwicklung und Struktur der Zeitarbeit in Frankreich in vielfacher Hinsicht ähnliche Konturen aufweist wie die in der Bundesrepublik, ziehen wir diese Untersuchung für verschiedene Aspekte ergänzend hinzu.

Jedoch sind zu dieser Gruppe durchaus auch Personen zu rechnen, für die Leiharbeit berufsbiographisch die Funktion der *Orientierung*<sup>17)</sup> auf dem Arbeitsmarkt erfüllt, etwa, um sich mit gemindertem Risiko nach einem anderen Arbeitsplatz umzusehen. Unterstellt man dieses Motiv, wird verständlich, daß dieser Zugangspfad bei schlechterer Arbeitsmarktlage quantitativ an Bedeutung verliert. Er ist aber auch gegenwärtig nicht ohne jede Relevanz: 1985 waren es immerhin etwa 38 Prozent der Männer und etwa ein Drittel der Frauen, die aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis zur Zeitarbeit kamen.

Noch stärker an Gewicht verloren haben diejenigen, die *von einem Zeitarbeitsverhältnis in ein neues* wechselten, was Mitte der 70er Jahre noch für einen beträchtlichen Teil der männlichen Beschäftigten galt. Darin kann sich zum einen das Bestreben der Beschäftigten ausdrücken, über Zeitarbeit möglichst schnell an einen „festen“ Arbeitsplatz zu kommen und nicht zu lange innerhalb dieses Beschäftigungsverhältnisses zu zirkulieren. Andererseits haben wir jedoch auch Hinweise auf veränderte Rekrutierungspraktiken einiger Verleihunternehmen, die angesichts einer wachsenden Zahl von Arbeitslosen eher zögernd auf Bewerber zurückgreifen, die vorher schon häufiger bei anderen Firmen als Leiharbeiter tätig waren. Man kann dies als Indiz dafür werten, daß sich die Verleihbranche im Hinblick auf die Personalpolitik den Kriterien der übrigen Wirtschaft anzugleichen beginnt. Diese Entwicklung koinzidiert mit ersten *Tendenzen zur Ausbildung von „Stammebelegschaften“* auch in Verleihunternehmen.

Generell kann die beschriebene Gewichtsverlagerung unter den Neuzugängern als Hinweis darauf gewertet werden, daß spezifische *berufsbiographische Problemlagen* als entscheidender Hintergrund für den Zugang zu Leiharbeitsverhältnissen anzusehen sind. Dieser Befund kontrastiert auffällig mit der Darstellung großer Unternehmen der Branche, die Zeitarbeit eher als Ausdruck eines bestimmten Lebensstils oder einer vorübergehenden Phase berufsbiographischer „Wanderjahre“ charakterisieren. Dabei kommt dem gestiegenen Umfang der Zugänge aus der Arbeitslosigkeit nicht zuletzt deshalb eine wesentliche Bedeutung zu, als die zeitweise Unterbrechung des Erwerbslebens durch Arbeitslosigkeit inzwischen nahezu den Rang einer „*gesellschaftlichen Normalerfahrung*“<sup>18)</sup> besitzt: eine Form der berufsbiographischen Diskontinuität also, die immer weniger auf bestimmte, klar ausgrenzbare Gruppen beschränkt bleibt<sup>19)</sup>.

Besonderes Profil gewinnt dieses Phänomen, wenn man es auf dem biographischen Hintergrund der (jüngeren) Wiederaufbaugeneration betrachtet, für die — im Gegensatz zu früheren Generationen — Arbeitslosigkeit allenfalls als „noch ausstehende Wiedereingliederung in das Erwerbsleben bei einer schnell expandierenden Wirtschaft“<sup>20)</sup> ins Blickfeld geriet, jedoch nicht den Charakter einer „typischen“ Erfahrung im Erwerbsleben besaß, den sie mittlerweile wieder anzunehmen droht. Gerade mit dem in der Nachkriegszeit ausgebildeten Sozialtypus<sup>21)</sup> vom deutschen, männli-

<sup>17)</sup> Zu den verschiedenen berufsbiographischen Funktionen der Zeitarbeit vgl. Brose, Hanns-Georg (1984): „*Arbeit auf Zeit — Biographie auf Zeit?*“ in: Kohli, Martin/Günther Robert (Hrsg.) (1984): *Biographie und soziale Wirklichkeit*, Stuttgart, S. 192–216.

<sup>18)</sup> So etwa: Bonß, Wolfgang/Rolf G. Heinze (1984): „*Arbeit, Lohnarbeit, ohne Arbeit?*“ in: d. e. s.: (Hrsg.), a. a. O., S. 7–49, hier: S. 9.

<sup>19)</sup> Zur nach wie vor vorhandenen „Strukturierung“ der Arbeitslosigkeit vgl. Büchtemann, a. a. O.

<sup>20)</sup> Mooser, Josef (1984): *Arbeiterleben in Deutschland 1900–1970*, Frankfurt a. M., S. 78.

<sup>21)</sup> Vgl. dazu auch: Deppe, Wilfried (1986): „*Typische Möglichkeiten beruflicher Entwicklungen qualifizierter Industriefacharbeiter in den 50er und 60er Jahren?*“ in: Brose, Hanns-Georg (Hrsg.) (1986): *Berufsbiographien im Wandel*, Opladen, S. 18–43 sowie Härtel, Ulrich/Ulf

chen Vollzeitarbeiter sind aber derzeit gültige Normalitätserwartungen, insbesondere das Konstrukt der (männlichen) Normalbiographie eng verknüpft. Diese Form der Normalitätserwartung gerät u. E. unter dem Druck der veränderten Situation auf dem Arbeitsmarkt ins Wanken.

## 2.2 Diskontinuität an den Rändern des Erwerbslebens: Altersspezifische Problemkonstellationen beim Eintritt in die Zeitarbeit

Die Einschätzung, daß Zeitarbeit auf bestimmte berufsbiographische Problemlagen verweise, wird durch die Analyse der Alterstruktur der Arbeitnehmer unseres Samples bestätigt<sup>22)</sup>. Ein deutliches Schwergewicht liegt bei den Altersgruppen zwischen 20 und 25 Jahren (30 Prozent) und zwischen 25 und 30 Jahren (22 Prozent). Die stark besetzte Altersgruppe zwischen 20 und 25 Jahren ist gleichzeitig auch diejenige, die sich in den letzten Jahren zur Hauptproblemgruppe der „Jugend“-Arbeitslosigkeit entwickelt hat<sup>23)</sup> — häufig junge Erwachsene, die nach der Ausbildung nur befristet<sup>24)</sup> oder überhaupt nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Die hierin zum Ausdruck kommende „Schwellenproblematik“ wird zunehmend am Übergang von der beruflichen Ausbildung ins Beschäftigungssystem virulent und stellt damit für viele Jugendliche bereits beim Einstieg ins Berufsleben einen kontinuierlichen Erwerbsverlauf in Frage. Hinsichtlich dieser berufsphasen- und altersspezifischen Konzentration von Problemlagen sprechen Danièle Linhart und Margaret Maruani von „diachroner Prekarität“<sup>25)</sup>.

Die Altersverteilung in der Zeitarbeit bildet diese spezifische Problematik besonders deutlich ab. In der bereits erwähnten französischen Untersuchung von Delarue kommt dieser Zusammenhang noch deutlicher zum Ausdruck: Nach ihrem Erwerbsstatus vor der Zeitarbeit befragt, gaben zwei Drittel der unter 25jährigen an, vorher noch nie eine feste Stelle innegehabt zu haben.

Der Zusammenhang zwischen hoher Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit einer Altersgruppe und ihrer Repräsentanz in der Zeitarbeit gilt jedoch nicht in jedem Fall. So sind etwa die *über 55jährigen*, eine weitere Problemgruppe unter den Arbeitslosen, in der Zeitarbeit nur sehr schwach vertreten. Es findet hier ganz offensichtlich eine Selektion zugunsten der jüngeren und damit auch mobileren und belastbareren Gruppen unter den Arbeitslosen statt. Mit dem Beschäftigungsverhältnis Leiharbeit, in dem ständige Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität wesentliche extrafunktionale Qualifikationen, aber gleichzeitig durch Behinderung von Habitualisierung auch zentrale Belastungsdimensionen darstellen, sind die mit höherem Alter verbundenen Verhaltenserwartungen kaum kompatibel.

---

Matthiesen/Hartmut Neuendorff (1986): „Kontinuität und Wandel arbeitsbezogener Deutungsmuster und Lebensentwürfe — Überlegungen zum Programm einer kultursociologischen Analyse von Berufsbiographien“, in: Brose (1986), a.a.O., S. 264—290.

<sup>22)</sup> Zugrunde gelegt wird hier eigenes Datenmaterial. Da dieses im Hinblick auf die untersuchten Verleihunternehmen mit den (im Auftrag des Bundesverbandes Zeitarbeit in dessen Mitgliedsunternehmen) durchgeführten Erhebungen der PROGNOS — AG (1980): Zeitarbeit II, Basel, vergleichbar ist, beziehen wir uns im folgenden hinsichtlich der Altersstruktur in zurückliegenden Jahren auf die Ergebnisse dieser Untersuchungen.

<sup>23)</sup> Vgl. dazu: Schober, Karin (1985): „Jugendarbeitslosigkeit“, in: MatAB 7/1985.

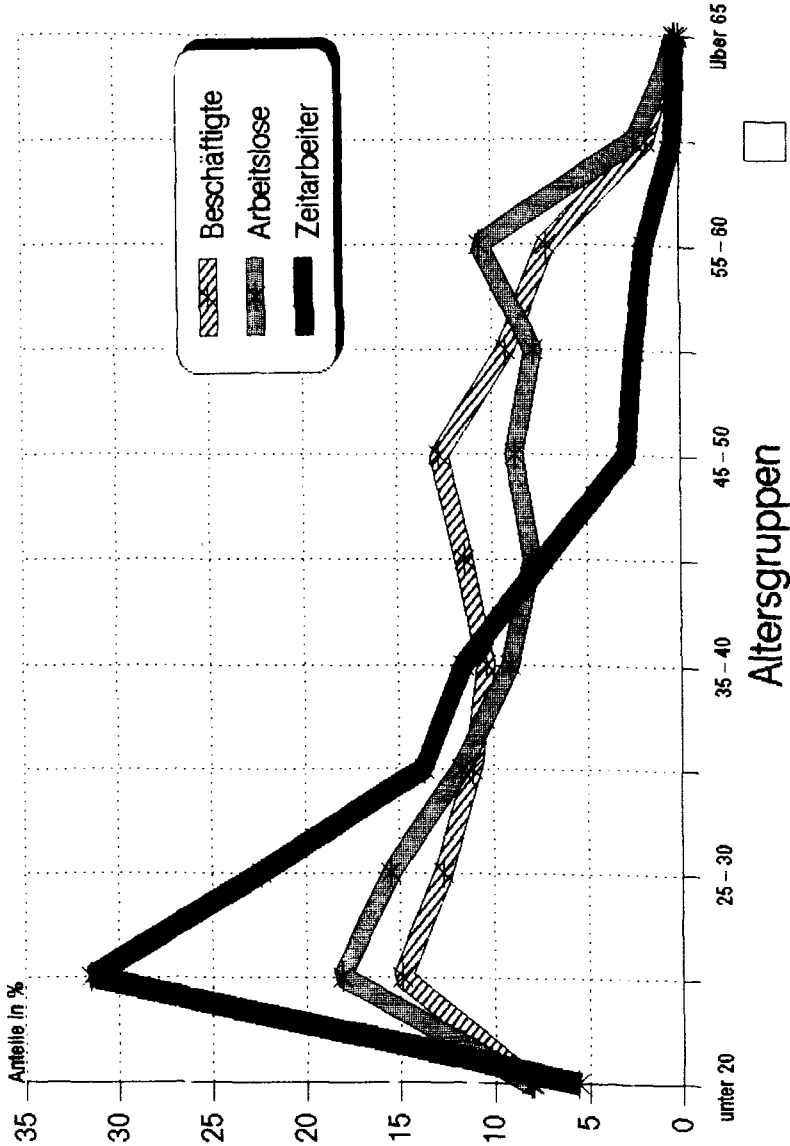
<sup>24)</sup> Vgl. dazu etwa: Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (1986): *Auswertungen der Umfrage der Deutschen Arbeitgeberverbände über die Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes 1985*, Köln, S. 6.

<sup>25)</sup> Linhart, Danièle/Margaret Maruani (1979): „Precarisation et Destabilisation des Emploi Ouvriers. Quelques hypotheses“, in: Travail et Emploi 11/1979.



## Altersverteilung 1985

Beschäftigte, Arbeitslose, Zeitarbeiter



Trotz dieses nach wie vor starken Gewichts der jüngeren Beschäftigten hat sich die Altersverteilung der Zeitarbeiter in den letzten Jahren doch deutlich geändert. So waren nach den Untersuchungen der *PROGNOS-AG*<sup>26)</sup> 1974 noch ca. 60 Prozent dieser Beschäftigten jünger als 25 Jahre. 1980 war dieser Anteil laut *PROGNOS* bereits auf etwa 50 Prozent abgesunken und beträgt in unserem Sample 1986 nur noch ca. 37 Prozent. Demnach hat sich das Gewicht der Personengruppen, die berufsbiographisch an

<sup>26)</sup> *PROGNOS-AG*, a.a.O., S. 28.

den „Rändern“ des Erwerbslebens zu verorten sind, relativiert, während die für das Erwerbstätigenpotential zentralen mittleren Altersgruppen inzwischen stärker vertreten sind. Damit hat sich die Altersverteilung derjenigen der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik etwas angenähert.

Bei den Zeitarbeiterinnen ist dieser Angleichungsprozeß noch stärker ausgeprägt als bei ihren männlichen Kollegen. Für sie ergeben sich offensichtlich in einer größeren Lebensspanne Situationen oder Problemlagen, in denen sie auf Zeitarbeit als Beschäftigungsform zurückgreifen. Dies erklärt sich nicht — wie den offiziellen Statistiken leicht zu entnehmen ist — aus einer stärkeren Betroffenheit der Männer durch Jugendarbeitslosigkeit. Denn gerade in den unteren Jahrgängen sind die weiblichen Arbeitslosen besonders überrepräsentiert.<sup>27)</sup>

Tabelle 2: Altersentwicklung in der Zeitarbeit (Anteile in Prozent)

Altersgruppen	1974	1980	1986
unter 25	59,6	49,3	37,1
25—30	18,8	20,4	22,4
30—40	13,7	17,6	25,3
40—50	4,4	7,5	10,2
über 50	3,4	4,4	5,0
	(PROGNOS)	(PROGNOS)	(eigene Daten) (n = 518)

Die Analyse der derzeitigen Altersstruktur der Zeitarbeitnehmer deutet auf Zusammenhänge zwischen spezifischen Problemgruppen des Arbeitsmarktes und ihrer Repräsentanz in der Zeitarbeit hin. Trotzdem ist — wie die Altersentwicklung im Verlauf der letzten zwölf Jahre zeigt — Zeitarbeit immer weniger auf bestimmte, klar ausgrenzbare Gruppen, etwa Erwerbspersonen an der Eingangspforte zum Beschäftigungssystem, beschränkt. Diese „Normalisierung“ der Altersverteilung unterstreicht die Notwendigkeit, auch die berufsbiographische Struktur dieser Gruppe von Beschäftigten genauer in den Blick zu nehmen. U. E. findet darin die Tatsache ihren Niederschlag, daß Arbeitslosigkeit — trotz nach wie vor bestehender Ungleichgewichte — sich als Lebenserfahrung „normalisiert“ und Diskontinuität sich nicht mehr allein auf die „Ränder“ des Erwerbslebens beschränkt, überspitzt formuliert: die einsetzende „Normalisierung“ diskontinuierlicher Berufsverläufe.

### 2.3. Diskontinuität zwischen Bildung und Beschäftigung: Das Qualifikationsprofil beim Eintritt in die Zeitarbeit

Wie eingangs erwähnt, gibt — vor allem für Theorieansätze auf dem Hintergrund der Humankapitaltheorie — das Fehlen formaler Bildungszertifikate bzw. die Existenz spezifischer Qualifikationsdefizite noch immer eine wesentliche Erklärungsfolie für die Marginalität bestimmter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt ab.

Gleichzeitig ist aber in den letzten Jahren der Prozeß der relativen Entwertung von Bildungsabschlüssen und der tendenziellen Außerkraftsetzung des Zusammenhangs von formaler Qualifikation und erwartbarem Zugang zu bestimmten Berufspositionen und gesellschaftlichen Positionen unübersehbar<sup>28)</sup>; eine Entwicklung, die mit

<sup>27)</sup> Vgl. Schöber, a. a. O., sowie Kraft, Hermine (1983): „Erwerbslosigkeit beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem“, in: MatAB 2/1983.

<sup>28)</sup> Vgl. beispielsweise: Lutz, Burkhard (1983): „Bildungsexpansion und soziale Ungleichheit. Eine historisch-soziologische Studie“, in: R. Kreckel (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten, Sonderband 2 der Sozialen Welt, S. 221—245.

dem Begriff des *Qualifikationsparadoxes*<sup>29)</sup> treffend charakterisiert ist. Während das Fehlen schulischer und beruflicher Zertifikate mittlerweile nur noch für eine Minderheit auf dem Arbeitsmarkt überhaupt von Bedeutung ist, wächst gleichzeitig der Anteil derer, die an ein erreichtes Qualifikationsniveau nicht in der beabsichtigten Weise anschließen können: Sei es, daß sie trotz mittlerem Bildungsabschluß keine Lehrstelle finden; trotz abgeschlossener Lehre nicht in ein festes Beschäftigungsverhältnis eintreten können; trotz akademischer Qualifikation arbeitslos werden usw. Diese Gruppen von Erwerbspersonen aber — bei denen die Grenzen zu anderen Teilen der Erwerbsbevölkerung fließend sind — sind es, die zunehmend zur Klientel potentieller Randbelegschaften hinzuzurechnen sind<sup>30)</sup>. Damit sind aber immer weniger allein das Fehlen oder der problematische Zuschnitt von Qualifikationen, sondern verstärkt „Störungen“ der Anschlüsse zwischen (schulischer und beruflicher) Bildung und Beschäftigung ein wesentliches Konstituens von Randbelegschaften. Dieser Zusammenhang läßt sich am Beispiel der Leiharbeit in prägnanter Weise aufzeigen.

### 2.3.1. Schulische Qualifikation

Tabelle 3: Schulische Qualifikation

Vergleich zwischen Zeitarbeitern und Bevölkerung, nach Geschlecht und ausgewählten Altersgruppen (Anteile in Prozent) (n = 458)<sup>31)</sup>

#### I. Altersgruppe 20 bis 25 Jahre

Qualifikation	Männer		Frauen	
	Zeitarbeiter	Bevölkerung	Zeitarbeiter	Bevölkerung
Hauptschule	37,6 (+25,8)	56,7	31,9 (+23,4)	47,6
Mittlere Reife	28,0	21,6	51,3	32,2
(Fach-)Abitur	8,6	21,7	26,9	20,3

#### II. Altersgruppen 30 bis 35 Jahre

Qualifikation	Männer		Frauen	
	Zeitarbeiter	Bevölkerung	Zeitarbeiter	Bevölkerung
Hauptschule	31,9 (+23,4)	66,0	12,8 (+10,3)	68,2
Mittlere Reife	19,2	18,1	46,1	20,2
(Fach-)Abitur	25,5	15,9	30,8	11,7

Aus der Tabelle 3 wird zunächst ersichtlich, daß das schulische Qualifikationsniveau der Zeitarbeiter beiderlei Geschlechts in der Altersgruppe über 30 Jahren sowie der weiblichen Beschäftigten sämtlicher Jahrgänge von dem der Bevölkerung deutlich nach oben abweicht. Bei den Frauen dürfte dies zum Teil mit dem spezifischen Spektrum von Berufen in Zusammenhang stehen, in denen sie beschäftigt sind: Liegt doch das Qualifikationsniveau in Büroberufen generell über dem der Erwerbstätigen insgesamt<sup>31)</sup>. Die Bedeutung dieses Phänomens erschöpft sich jedoch nicht im bloßen

<sup>29)</sup> Vgl. dazu M e r t e n s, Dieter (1984): „Das Qualifikationsparadox. Bildung und Beschäftigung bei kritischer Arbeitsmarktperspektive“. Vortrag beim 9. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, Kiel 1984, Manuskript.

<sup>30)</sup> Vgl. hierzu auch die entsprechende Argumentation bei G o t t s l e b e n (1987), a. a. O., S. 10.

<sup>31)</sup> Hier wurden die vorübergehend als Zeitarbeiter beschäftigten Studenten aus der Berechnungsgrundlage ausgenommen, um Verzerrungen nach oben zu vermeiden. Die dem Anteil der Hauptschulabsolventen in Klammern hinzugefügte Zahl bezeichnet den Anteil derer, die zur schulischen Qualifikation keine Angaben gemacht haben. Da die meisten von ihnen in der Zeitarbeit als Hilfskräfte eingesetzt sind, kann man sie — mit gewissen Abstrichen — wohl den Hauptschulabgängern zurechnen. Zu den Hauptschulabsolventen wurden diejenigen hinzugezählt, die diese Schulart ohne entsprechenden Abschluß verlassen haben.

Verweis auf die Berufsverteilung, sondern es läßt sich auch ein Anschluß an unsere Fragestellung herstellen. Einerseits kommt darin die Entkoppelung der gerade für Frauen gestiegenen Bildungschancen von den Möglichkeiten der Verwertung dieses Bildungskapitals zum Ausdruck<sup>32)</sup>, andererseits — und damit ist die „subjektive“ Seite dieser Entwicklung benannt — äußert sich hier vermutlich auch das Dilemma eines im Zuge der Bildungsexpansion gestiegenen Aspirationsniveaus, das zu höheren Ansprüchen an vorfindliche Arbeitsplätze führt.

Unsere Auswertungen qualitativer Interviews deuten darauf hin, daß Zeitarbeit in dieser Situation faktisch — oft auch vermeintlich — eine *suspensive Funktion*<sup>34)</sup> erfüllt. Von einem Teil der Beschäftigten wird sie in der Absicht genutzt, drohende Dequalifikationsprozesse aufzuschieben und damit die Möglichkeit offenzuhalten, einen mit einer formalen Qualifikation „verheißenen“ Status doch noch zu erreichen. Eine ähnliche Struktur, die ebenfalls auf dem Hintergrund „paradoxe Effekte“ der Bildungsexpansion interpretiert werden kann, findet sich bei männlichen Zeitarbeitern, die eine berufliche Weiterbildung durchlaufen haben, denen es auf dem Arbeitsmarkt jedoch nicht gelungen ist, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden. Die potentielle Irreversibilität eines empfundenen oder faktischen Statusverlustes soll hier außer Kraft gesetzt werden, indem dieser — paradoxerweise — häufig *auf Zeit* hingenommen wird. Offensichtlich wird Leiharbeit in diesen Fällen als eine Art biographischer „Auszeit“ begriffen, in der neue Anschlußmöglichkeiten an einmal eingeschlagene Bildungs- und Berufspfade gesucht werden können, die aber selbst vermeintlich ohne Folgen bleibt.

Dies kann (unter anderem) als Hinweis darauf gelten, daß die Zeitarbeit (durch die spezifische Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft und das besondere Profil des Beschäftigungsverhältnisses) nicht allein *Ausdruck* von Diskontinuität ist, sondern daß es darin aus der Perspektive der Beschäftigten auch in vielerlei Hinsicht um die *Bewältigung* (berufs-)biographischer Diskontinuität geht.

### 2.3.2 Berufliche Qualifikation

#### 2.3.2.1 Beruflicher Abschluß

Tabelle 4: Abschluß einer Berufsausbildung

Vergleich zwischen Zeitarbeitern und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Altersgruppen (Anteile in Prozent)<sup>35)</sup>

Altersgruppen	Zeitarbeit (n = 458)	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
20—25	70,1	62,7
25—30	64,9	75,6
30—35	63,7	75,1
35—40	74,2	71,8
40—45	73,7	70,5

Die Vergleichsdaten stammen aus dem Mikrozensus 1982 und wurden berechnet nach: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 1986 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1986, S. 346. Dabei wurde die Berechnungsgrundlage auf diejenigen Personen beschränkt, die sich nicht mehr in schulischen Ausbildungsgängen befanden (= 100 Prozent).

<sup>32)</sup> Vgl. dazu TROLL, Lothar (1984): „Büroberufe im Wandel“, in: MatAB 1/1984, S. 9.

<sup>33)</sup> Vgl. dazu etwa Beck-Gernsheim, Elisabeth (1983): „Vom ‚Dasein für andere‘ zum Anspruch auf ein Stück ‚eigenes Leben‘“, in: Soziale Welt Jg. 34, S. 324.

<sup>34)</sup> Vgl. dazu die Darstellung der Fallbeispiele in: Brose (1986), a. a. O., sowie in: Brose, Hanns-Georg/Norbert Jöhrendt/Werner Meyer/Monika Wohlrab (1982): „Die Situation in der Zeitarbeit — Aspekte der subjektiven Verarbeitung und berufsbiographischen Bedeutung von Zeitarbeit“, in: Hildegard Mogge (Hrsg.) (1982): *Die verliebene Arbeitskraft*, SWI-Studienhefte 3, Frankfurt a. M., S. 53—73.

Entgegen einem verbreiteten Vorurteil, es handle sich bei Zeitarbeitnehmern in der Regel um Arbeitskräfte ohne formale berufliche Qualifikation, zeigt die obenstehende Tabelle, daß die Mehrzahl dieser Beschäftigten eine *abgeschlossene Berufsausbildung* besitzt. Jedoch weisen verschiedene Altersgruppen deutlich unterschiedliche Profile auf. Wir wollen hier die Jahrgänge zwischen 25 und 35 und diejenigen zwischen 35 und 45 Jahren vergleichen. Während die „älteren“ Jahrgänge im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in höherem Maß abgeschlossene Berufsausbildungen vorweisen können, liegt dieser Anteil bei den jüngeren Altersgruppen niedriger<sup>36)</sup>. Gerade für die Beschäftigten über 35 Jahren kann die Zugehörigkeit zur Zeitarbeit ganz offensichtlich nicht über Qualifikationsdefizite erklärt werden. Bei anderen Gruppen — so z.B. einem (kleineren) Teil der jüngeren Beschäftigten, kommen dagegen möglicherweise die sich zunehmend verschlechternden Arbeitsmarktchancen beruflich nicht formal Qualifizierter zum Tragen. Besonders häufig haben männliche Zeitarbeiter über 35 Jahren eine Berufsausbildung abgeschlossen. Dagegen verfügen die Frauen in den niedrigeren Altersgruppen wie auch insgesamt überdurchschnittlich oft über einen Berufsabschluß. Auch dies dürfte zum Teil auf das starke Gewicht der Bürokräfte zurückzuführen sein.

#### 2.4. Diskontinuität im Erwerbsverlauf

##### 2.4.1 Abgebrochene Berufsausbildungen

Auf berufliche Diskontinuität, auf die wir bereits im Zusammenhang mit der schwierigen Realisierung schulischer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu sprechen kamen, verweist auch ein weiteres Indiz: die *hohe Anzahl von Ausbildungsabbrechern* in der Zeitarbeit. Trotz gewisser Einschränkungen hinsichtlich der Vergleichbarkeit mit anderen Statistiken<sup>37)</sup> ist die Differenz zwischen verschiedenen Abbrecherquoten sehr auffällig: Wurde 1983 für die Bundesrepublik eine Quote von 5,1 Prozent vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse ausgewiesen, liegt diese in der Zeitarbeit mit 10,5 Prozent mehr als doppelt so hoch<sup>38)</sup>. Gerade angesichts der wachsenden Bedeutung von kontinuierlichen Erwerbsverläufen beim gesteigerten Wettbewerb um stabile Arbeitsplätze verbindet sich mit einem Abbruch der Berufsausbildung immer mehr die Gefahr der Prekarisierung, für die die Beschäftigung in einem Zeitarbeitsverhältnis möglicherweise bereits als Indiz zu bewerten ist.

---

<sup>35)</sup> Die Vergleichszahlen für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden berechnet nach: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1986): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.2.: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer 1985 (Stichtag 30. Juni), Wiesbaden. Um Verzerrungen zu vermeiden, wurden aus unserer Stichprobe die als Zeitarbeiter beschäftigten Studenten ausgeklammert.

<sup>36)</sup> Hierbei ist allerdings zu bedenken, daß der Anteil nicht formal Qualifizierter in unserem Sample aufgrund der spezifischen Auswahl von überregional tätigen, wenig spezialisierten Zeitarbeitsunternehmen (hoher Anteil von Hilfskräften!) ohnehin untypisch hoch ist.

<sup>37)</sup> Ein Vergleich mit Abbrecherquoten bei Erwerbstätigen ist hier nicht ohne Vorbehalte möglich. Uns lagen nur Vergleichszahlen vor, die sich auf vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse innerhalb eines Ausbildungsjahrganges bezogen. Dagegen berechnen wir für die Zeitarbeit den Anteil von (Personen mit) abgebrochenen Ausbildungsverhältnissen an allen (Personen mit abgebrochenen und abgeschlossenen) Ausbildungsverhältnissen zum Zeitpunkt der Erhebung. Trotzdem scheint ein Vergleich zulässig, ohne daß hier die Zahlenangaben in ihrer Belegkraft überstrapaziert werden sollen.

<sup>38)</sup> Als Vergleichsdaten beziehen wir uns auf: IAB (Hrsg.): a.a.O., S. 92 f., Übersicht 5.1.: Ausbildungsabbrecher 1983. Ausgewiesen wird in dieser Statistik der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse an allen Ausbildungsverhältnissen. Wir beziehen uns, ebenso wie die Vergleichsdaten, im folgenden nur auf *Ausbildungsberufe*, nicht aber auf die akademischen oder graduerten Berufe. Ebenso werden die Studenten aus der Berechnungsgrundlage ausgenommen.

An der Gruppe von Berufsabbrechern läßt sich ein Sachverhalt besonders gut aufzeigen, der u. E. für das Beschäftigungsverhältnis Zeitarbeit von struktureller Bedeutung ist. Die auffällige Häufung von Personen, die vielfältige *Erfahrungen des Scheiterns* von beabsichtigten Laufbahnen hinter sich haben, wird von den Verleihunternehmen in spezifischer Weise genutzt. Verbindet sich doch für diese Beschäftigten mit der Zeitarbeit häufig die Hoffnung, über eine Art „Quereinstieg“ auf diese Weise doch noch einen Platz im stabilen Arbeitsmarktsegment zu finden. Von daher wird die Zeitarbeit teilweise als eine Art „Bewährungsprobe“ begriffen, was zur Folge hat, daß die Arbeitnehmer auch stark belastende Arbeitsbedingungen akzeptieren.

In diesem Sinne liegt gerade in den biographischen Brüchen ihrer Beschäftigten für die Verleihunternehmen ein „produktives Potential“<sup>39)</sup>.

#### 2.4.2. Arbeitsplatzwechsel

Wie bereits erwähnt, wird in neueren Untersuchungen zunehmend auf das negative Selektionskriterium „häufiger Stellenwechsel“ bei Rekrutierungsvorgängen in Betrieben hingewiesen. Einen ersten Überblick über diese Form von Arbeitsplatzmobilität liefern Ergebnisse aus dem Sozioökonomischen Panel, wie sie von *Büchtemann* und *Schupp* (1986) vor einiger Zeit für *erwerbstätige Frauen* vorgelegt wurden<sup>40)</sup>. Die hier für die Beschäftigten ermittelte Zahl der Arbeitgeber im Zeitraum 1974 bis 1984 läßt einen gewissen Vergleich mit unseren Daten zu.<sup>41)</sup> Wir werden im folgenden keine Differenzierung nach dem Geschlecht vornehmen, da das Ausmaß der Arbeitsplatzmobilität bei Männern und Frauen, die zur Leiharbeit stoßen, nahezu identisch ist: Beide Gruppen aus unserem Sample wiesen an ihrem früheren Arbeitsplätzen eine durchschnittliche Verweildauer von lediglich ca. 20 Monaten auf.<sup>42)</sup>

Tabelle 5: Arbeitgeber im Zeitraum 1974–1984 (in Prozent)

Anzahl der Arbeitgeber	erwerbstätige Frauen	Zeitarbeiter
1	57,6	24,0
2	26,1	21,0
3 und mehr	16,3	55,0
	(Sozioök. Panel)	(eigene Daten)

Selbst wenn man aus dem Sozio-ökonomischen Panel nur die Angaben derjenigen berücksichtigt, die weniger als zehn Jahre beim derzeitigen Arbeitgeber tätig sind, bleiben die Unterschiede signifikant: So liegt der Anteil derer mit drei und mehr Arbeitgebern in der Leiharbeit mit 55 Prozent mehr als doppelt so hoch als in dieser spezifischen Vergleichsgruppe von erwerbstätigen Frauen. Dieses *hohe Maß beruflicher Mobilität* besteht bei Zeitarbeitern unabhängig vom Geschlecht und weitgehend auch

<sup>39)</sup> Auf ähnliche personalpolitische Strategien verweist Lutz (1983), a.a.O., S. 230, im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Abbrechern mittlerer und höherer Bildungsgänge für bestimmte kaufmännisch-administrative Laufbahnen.

<sup>40)</sup> Vgl. dazu *Büchtemann*, Christoph F./Jürgen S c h u p p (1986): *Zur Sozioökonomie der Teilzeitbeschäftigung in Deutschland. Analysen aus der ersten Welle des „Sozioökonomischen Panel“*, WZB IIM/LMP 86–15.

<sup>41)</sup> Da die uns hier als Datengrundlage dienenden Personaleinsatzkarten nicht den vollständigen Berufsverlauf erfassen, ist davon auszugehen, daß das Ausmaß von Arbeitsplatzmobilität bei Zeitarbeitern faktisch noch wesentlich höher liegt, als wir es hier aufzeigen können.

<sup>42)</sup> In die Berechnung wurden sämtliche Arbeitgeber einbezogen, für die Daten verfügbar waren. Dabei dürfte es sich um die Obergrenze der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer handeln, da sehr kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse häufig nicht eigens aufgeführt wurden.

von der formalen Qualifikation und muß somit als wesentliches Kennzeichen dieses Typus von Randbelegschaft angesehen werden.

Im Hinblick auf berufliche Mobilität bzw. biographische Diskontinuität zeigt sich hier ein völlig anderes Profil, als es etwa *Büchtemann* und *Schupp* (1986) für *teilzeitbeschäftigte Frauen* zeichnen.<sup>43)</sup> Nach ihren Befunden weisen kontinuierlich teilzeitbeschäftigte Frauen im Vergleich zu Vollbeschäftigten sogar eine leicht überdurchschnittliche Arbeitsplatzstabilität auf. Diese Diskrepanz der biographischen Muster von Kontinuität und Diskontinuität unterstreicht die Notwendigkeit, verschiedene Typen von Randbelegschaften — hinsichtlich ihrer beschäftigungspolitischen Funktion ebenso wie hinsichtlich ihres sozialen Profils — gegeneinander trennscharf zu machen.

## 2.5. Zum Zusammenhang von diskontinuierlicher Erwerbsarbeit und familialen Lebenslagen: Das Beispiel der weiblichen Beschäftigten in der Zeitarbeit

Veränderungstendenzen im Bereich des Systems „*Familie*“<sup>44)</sup> sowie — im Zusammenhang damit — auch der weiblichen Normalbiographie haben in den letzten Jahren große Beachtung gefunden. Oft wurde den Umschichtungen in diesem Bereich größeres Gewicht zugemessen als den Veränderungen im Beschäftigungssystem. Eher selten werden dagegen *Zusammenhänge* zwischen beiden Entwicklungslinien thematisiert. Wir wollen an dieser Stelle ein Untersuchungsergebnis vorstellen, das auf die *Korrespondenz von diskontinuierlichen Erwerbsformen und instabilen bzw. individualisierten Familien- und Lebenslagen* hinweist. Wir beschränken uns dabei aufgrund der Datenlage auf die in der Zeitarbeit beschäftigten Frauen.

Zu den Mosaiksteinen des Bildes von der Zeitarbeit als einem Beschäftigungsverhältnis der klassischen „Randgruppen“ des Arbeitsmarktes gehört auch die Vorstellung, bei den weiblichen Beschäftigten in diesem Bereich handle es sich in erster Linie um „*Zuverdienerinnen*“: familiär gebundene Frauen, die nicht an einer permanenten Beschäftigung interessiert seien<sup>45)</sup>.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung stellen diese Einschätzung prinzipiell in Frage. Zwar gibt es auch in unserer Untersuchungsgruppe weibliche Beschäftigte, die diesem Typus zuzurechnen sind: Frauen, die ab und zu für eine begrenzte Zeit eine Arbeit suchen, sich aber im wesentlichen der familialen Zeitstruktur — sowohl in ihrer alltagszeitlichen als auch in ihrer lebenszeitlichen Dimension — einfügen. Für das Gros der Zeitarbeiterinnen muß diese Vorstellung aber wohl als Mythos bezeichnet werden. So gehören zu unserer Untersuchungsgruppe in erster Linie Frauen, die familiär nicht oder nicht mehr gebunden sind.

<sup>43)</sup> Nach *Büchtemann / Schupp* (1986), S. 25 ff. zeigt sich zumindest bei den „regelmäßig“ teilzeitbeschäftigten Frauen im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten keine geringere Beschäftigungsstabilität. 60 Prozent dieser beiden Gruppen waren seit mehr als fünf Jahren beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Derartig stabile Erwerbsverläufe stellen unter männlichen und weiblichen Zeitarbeitskräften die absolute Ausnahme dar.

<sup>44)</sup> Vgl. dazu den vergleichenden Überblick bei *Höpflinger, François* (1987): Wandel der Familienbildung in Westeuropa, Frankfurt a. M./New York.

<sup>45)</sup> Vgl. dazu etwa: *Thelen, Werner* (1974): *Zeit-Arbeit. Neue Formen am Arbeitsmarkt — Neue Chancen im Beruf*, Düsseldorf und Wien, S. 88: „Die Zeit-Arbeitnehmer und Teilzeitbeschäftigten, die durch ihr Hinzuverdienen lediglich das Lebensniveau der Familie anheben wollen, sehen ihre Lebenserfüllung außerhalb des Betriebes.“ Auf dieselbe Einschätzung stießen wir auch in Gesprächen mit Gewerkschaftsvertretern aus dem Angestelltenbereich.

Tabelle 6: Familienstand<sup>46)</sup> (Anteile in Prozent)

Vergleich zwischen weiblichen Erwerbstätigen und Zeitarbeiterinnen

Familienstand	erwerbstätige Frauen (Sozioök. Panel 1984)	Zeitarbeiterinnen (n = 201) (eigene Daten 1986)
Ledig	26,4	56,7
Verheiratet	62,2	25,9
Geschieden	7,8	16,9

Das starke *Übergewicht lediger und vor allem geschiedener Frauen* zeigt sich in allen einzelnen Altersgruppen. Besonders bei den Frauen über dreißig Jahren liegen die Anteile Geschiedener und Lediger etwa dreimal so hoch wie die entsprechenden Anteile bei den erwerbstätigen Frauen insgesamt. Dabei läßt sich auf die Tatsache, daß unsere Erhebungen ausschließlich im großstädtischen Raum durchgeführt wurden, wo bekanntlich die Scheidungsziffern überdurchschnittlich hoch liegen, nur ein Teil der Differenz zurückführen<sup>47)</sup>. Von daher erscheint die Überrepräsentanz von ledigen und geschiedenen Frauen in diesem Beschäftigungsverhältnis äußerst erklärungsbedürftig.

Für diese *Korrespondenz der Leiharbeit mit bestimmten Familien- und Lebensformen* scheinen uns zwei (sich ergänzende) Interpretationsansätze plausibel: Zunächst weist dieses Faktum auf die hochgradige Selektivität von Beschäftigungsverhältnissen hinsichtlich der familialen Einbindung der Erwerbspersonen: Ist der weibliche „Idealtyp“ der Teilzeitbeschäftigten die verheiratete Frau mit Kindern, so ist es in der Zeitarbeit die hochgradig mobile geschiedene oder ledige Frau. Damit sind auch bereits die Gründe angedeutet, die verheiratete Frauen von diesem Beschäftigungsverhältnis fernhalten. Zeitarbeit erfordert von den Arbeitskräften ein Ausmaß an Mobilität, mit dem sich die Zeiterfordernisse der Kindererziehung oder andere familiär bestimmte Rhythmen kaum vereinbaren lassen. Dazu kommt als weiteres Hemmnis, daß Zeitarbeit in erster Linie Vollzeitarbeit ist. Teilzeitbeschäftigt waren in unserem Sample weniger als 7 Prozent der Frauen. Diese Interpretation wird auch dadurch unterstützt, daß in unserer Untersuchungsgruppe deutlich weniger Frauen mit Kindern anzutreffen sind als unter den erwerbstätigen Frauen insgesamt.

Demnach dürfte — auch in dieser Hinsicht — nur für eine Minderheit von Frauen in der Zeitarbeit das Motiv ausschlaggebend sein, Beruf und Familie miteinander zu vermitteln, anders als dies etwa in der Teilzeitarbeit der Fall ist. Im Hinblick auf die familiäre Situation, aber auch in bezug auf andere sozialstrukturelle Merkmale wie Schulbildung, Berufsqualifikation etc. weisen Zeitarbeiterinnen offenbar ein völlig anderes Sozialprofil auf als teilzeitbeschäftigte Frauen<sup>48)</sup>. Sie entsprechen viel eher dem (für qualifizierte Tätigkeiten zunehmend vorausgesetzten) Prototyp der ungebundenen, qualifizierten, mobilen Berufstätigen. Es scheint von daher nicht übertrieben, zu

<sup>46)</sup> Bei dieser Berechnung wurden nur diejenigen Frauen berücksichtigt, für die Angaben zum Familienstand vorlagen (n = 201). Zu den Vergleichsdaten siehe: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1986): *Statistisches Jahrbuch 1986*, Wiesbaden, S. 104.

<sup>47)</sup> Da uns Vergleichsdaten zum Familienstand erwerbstätiger Frauen auf der Ebene von Städten bzw. Stadtstaaten nicht vorlagen, haben wir zum Vergleich die Differenz zwischen den Scheidungsziffern herangezogen. Demnach ließe sich nur etwa die Hälfte der Diskrepanz durch die Großstadtpopulation erklären. Vgl. zu den Unterschieden zwischen den Scheidungsziffern: Braun, Werner (1986): „Ehescheidungen 1984“, in: *Wirtschaft und Statistik* 3/1986, S. 187.

<sup>48)</sup> Vgl. dazu Buchtemann / Schupp, a.a.O. Hier wird darauf hingewiesen, daß 83 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Bundesrepublik verheiratet sind. In dieser Hinsicht, aber auch im Hinblick auf das Qualifikationsniveau bestehen zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen und Zeitarbeiterinnen gravierende Strukturunterschiede.



folgern, daß bestimmte Formen flexibler Arbeit mit traditionellen Familienmodellen kaum zu vereinbaren sind. Marie-Agnes *Barrere-Maurisson* spricht daher zutreffend von der „impliziten Familienpolitik“ von Beschäftigungsverhältnissen.<sup>49)</sup>

Eine andere Interpretationsmöglichkeit setzt an der biographischen Situation der Frauen an, die zur Zeitarbeit kommen. Interviews, die wir mit geschiedenen Zeitarbeiterinnen geführt haben, deuten in die Richtung, daß Zeitarbeit auch bei der Bewältigung privater Umbruchsituationen — etwa in der Folge einer Trennung oder anderer Neuorientierungen — eine spezifische Funktion erfüllt.

Die *Veränderung sozialer Zeitsstrukturen*, deren Tendenz im Hinblick auf das soziale System „Familie“ mit dem Schlagwort von der „Verhandlungsfamilie auf Zeit“<sup>50)</sup> wohl angemessen charakterisiert ist, vermittelt sich auf der subjektiven Ebene über biographische Brüche und erzwungene Neuorientierungen. Für einen Teil der Frauen in unserem Sample stellt Zeitarbeit in dieser Situation einen Pfeiler dar in einer noch instabilen Hilfskonstruktion, in der das Verhältnis von individuellem Lebenslauf, Beruf und partnerschaftlichen Bindungen neu bestimmt werden soll<sup>51)</sup>. Obwohl dieses Beschäftigungsverhältnis in vielerlei Hinsicht sehr viel belastender ist als die Arbeit in einem anderen Betrieb, scheint es doch auch eine spezifische Art von Belastungsdimension zu minimieren, wie sie Dauerarbeitsverhältnissen eigen ist: die besonderen Beanspruchungen eines „Karriere“verlaufs inklusive der dafür erforderlichen Bereitschaft zu langfristiger Festlegung, Weiterqualifikation, verbindlicher Intergration in den Kollegenstamm etc. Auch die Bindung an einen direkten Vorgesetzten, wie sie für die Tätigkeit vieler Sekretärinnen typisch ist, ist hier als Belastungsmoment zu nennen. Demgegenüber scheint in der Zeitarbeit das Prinzip permanenter Reversibilität — sei es im Hinblick auf den Einsatzbetrieb und die dort erforderlichen Integrationsleistungen oder im Hinblick auf das Arbeitsverhältnis selbst, das für die meisten Beschäftigten nicht „auf Dauer“ angelegt ist — in Gestalt einer „Bindung auf Zeit“ Entlastung und Freiraum zu schaffen für grundsätzliche Prozesse der Neuorientierung und Stabilisierung.

### 3. Zeitarbeit als Beschäftigungsverhältnis: Berufsoziologische Implikationen von Diskontinuität

Wir sind dem Problem der Diskontinuität bisher auf der Ebene von Berufs- und Lebensverläufen der Personen nachgegangen, die in die Zeitarbeit eintreten. Damit gerieten Selektionseffekte dieses Beschäftigungsverhältnisses hinsichtlich des biographischen Profils der rekrutierten Arbeitskräfte in den Blick.

Darüber hinaus zeichnet sich aber die Leiharbeit selbst in vielfacher Hinsicht durch Momente von Diskontinuität aus: angefangen bei ihrem wesentlichen Strukturmerkmal, dem ständigen Wechsel des Arbeitsplatzes, über verschiedene Transformationsvorgänge zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationen bis hin zu der i. d. R. vergleichsweise kurzen Dauer dieses Beschäftigungsverhältnisses. Die beiden letzten Punkte sollen im folgenden noch einmal im Mittelpunkt stehen.

<sup>49)</sup> *Barrere-Maurisson, Marie-Agnès* (1986): „*Gestion de la main-d'oeuvre et formes familiales: du paternalisme à la recherche de flexibilité*“, in: *Economies et sociétés, cahiers de l'ISMEA, Série Philosophie et Sciences de l'homme*.

<sup>50)</sup> *Beck, Ulrich* (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a. M., S. 208.

<sup>51)</sup> Vgl. dazu die Fallrekonstruktionen in: *Brose, Hanns-Georg/Monika Wohlrab-Sahr* (1986): „*Formen individualisierter Lebensführung von Frauen — ein neues Arrangement zwischen Familie und Beruf?*“, in: *Brose* (Hrsg.) (1986), a.a.O., S. 105–145.

### 3.1. Prozesse der Transformation von Berufen: Entdifferenzierung und Dequalifikation

Wie wir an anderer Stelle bereits ausgeführt haben<sup>52)</sup>, erfolgt die Rekrutierung von Leiharbeitern im Hinblick auf vorhandene Qualifikationen bereits ausgesprochen *selektiv*. Die *berufliche Struktur der Zeitarbeit* ist zum einen durch vergleichsweise *qualifizierte, industrielle Facharbeiterberufe* mit überdurchschnittlich guten Arbeitsmarktchancen — vor allem dem des Schlossers und des Elektrikers — geprägt<sup>53)</sup>; zum anderen gehört — im gewerblichen Bereich — ein großer Teil der Zeitarbeitskräfte *nicht, bzw. niedrig qualifizierten „Berufen“* mit außerordentlich schlechten Arbeitsmarktchancen (v. a. Hilfskräfte und Montierer) an. Eine dritte große Gruppe rekrutiert sich aus den *Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen*. Bei aller Heterogenität in bezug auf Qualifikationen und Arbeitsmarktchancen zeichnen sich jedoch die in der Zeitarbeit vertretenen Berufe in *einer* Hinsicht durch ein gemeinsames Merkmal aus. Durch eine starke *Unspezifität* hinsichtlich konkreter Einsatzbereiche — etwa in Form hoher Polyvalenz (bei Facharbeiterberufen) und/oder geringer Branchenbindung (bei niedrig qualifizierten Fertigungsberufen). Die Relevanz dieses Merkmals der „*jederzeit-qualifikation*“ ist vor allem der Eigenschaft der Zeitarbeit als einer (privatwirtschaftlich organisierten) Institution der Bereithaltung und reaktionsschnellen Verfügbarmachung von Arbeitskraft geschuldet, die qualitativ sehr unterschiedlichen und in der Zeitdimension nur in geringerem Maße antizipierbaren Anforderungen vielfältiger betrieblicher Verwendungskontexte Rechnung tragen muß. Bei einer detaillierten Analyse arbeitsbezogener Daten aus eigenen Erhebungen werden darüber hinaus auch Elemente vielschichtiger beruflicher *Selektions- und Transformationsprozesse* sichtbar.

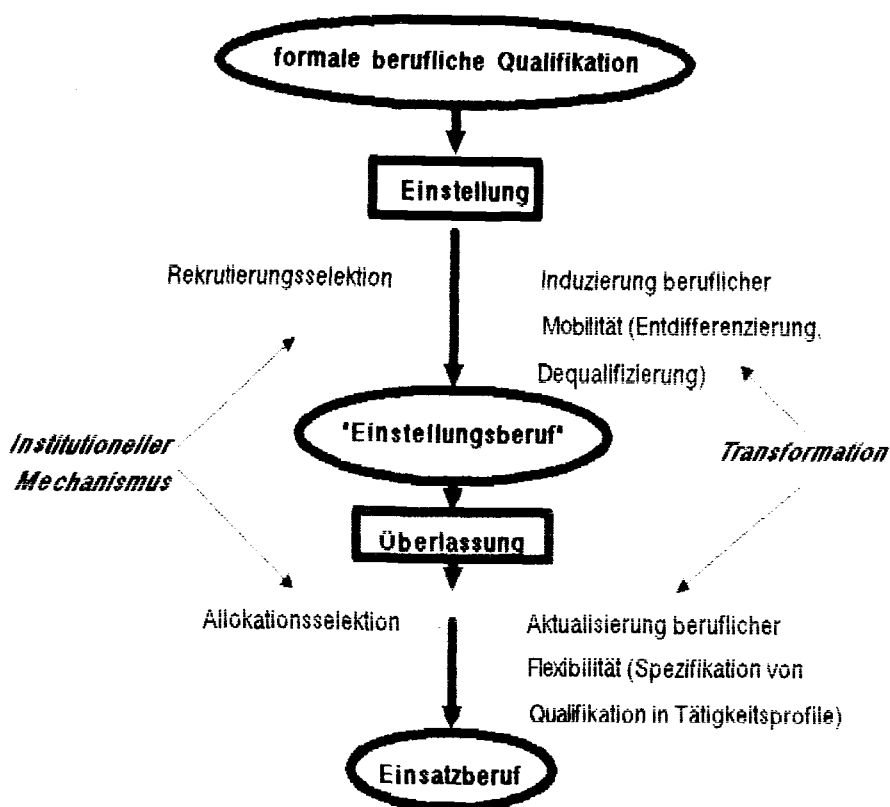
Anders als in „normalen“, betrieblichen Beschäftigungsverhältnissen sind die Elastizitäten zwischen formaler Qualifikation (z. B. dem Lehrabschluß) und dem spezifischen Anforderungsprofil des Betriebes, bzw. des konkreten Arbeitsplatzes in der Zeitarbeit in besonderem Maße durch den *zwischenbetrieblichen Zusammenhang* der Arbeitskraftnutzung geprägt. Ein kleines Schema (S. 515) mag dies veranschaulichen.

Die Rekrutierung von Arbeitskräften erfolgt hier immer im Hinblick auf den entweder bereits bekannten oder doch antizipierten Bedarf an kurzfristig verfügbaren, externen Arbeitskräften bei *Entleerbetrieben*. Dabei hat der Beruf, *für den Arbeitskräfte eingestellt werden*, die wichtige Funktion, sowohl die Verwendungsabsichten des *Verleihunternehmens* zu signalisieren, als auch die Qualifikationen zu etikettieren, die der betreffenden Arbeitskraft von dieser Institution zugeschrieben werden. Der „Einstellungsberuf“ weicht dabei von dem Beruf, für den eine formale Qualifikation vorliegt, dem „Ausbildungsberuf“, in sehr vielen, ja sogar in der überwiegenden Mehrzahl aller Fälle ab. 80,5 Prozent aller Zeitarbeitnehmer unseres Samples haben einen vom erlernten Beruf abweichenden Einstellungsberuf. Bei dieser, wenn auch nicht in allen Fällen unmittelbar mit dem Eintritt ins Zeitarbeitsverhältnis ausgelöst, so doch i. d. R. mit ihm verbundenen, beruflichen Mobilität treten vor allem zwei *Transformationsmuster* signifikant hervor:

1. *Entdifferenzierung* von Berufen im Sinne eines „Trichtereffekts“, durch den eine Vielzahl verschiedener Ausbildungsberufe in wenige, „marktgängige“ Berufe (bzw. Tätigkeitsbezeichnungen) transformiert werden;

<sup>52)</sup> Brose / Schulze-Böing / Wohlrab-Sahr (1987 und 1987a), a. a. O.

<sup>53)</sup> Bei einer genaueren Analyse der inneren Zusammensetzung dieser Berufskategorien innerhalb unserer Untersuchungsgruppe wird deutlich, daß dabei die ganze Breite des qualifikatorischen Spektrums abgedeckt wird. Zu den Elektrikern etwa zählen also sowohl „einfache“ Elektriker, als auch — zu einem nicht geringem Teil — Elektroanlageninstallateure, Informationselektroniker u. a.



2. *Dequalifikation* von Arbeitskräften im Sinne einer Einstellung für einen Beruf mit einer gegenüber dem Ausbildungsberuf *niedrigeren* Qualifikation.

Prozesse der *Entdifferenzierung* vollziehen sich im Bereich der Angestellten-, bzw. Büroberufe ebenso wie bei den gewerblichen Berufen.

Die vorher noch relativ breite Palette gewerblicher und vor allem bürospezifischer Ausbildungsberufe reduziert sich bei der Einstellung auf einige wenige – breit einsetzbare – Berufe. Der vom Umfang her bedeutendste Einstellungs„beruf“ im gewerblichen Bereich ist der als Hilfskraft in der Produktion<sup>54</sup>), in dem jedoch in erster Linie ungelernte Kräfte, Studenten, aber auch einige Beschäftigte mit (überwiegend im nichtindustriell-handwerklichen Bereich) abgeschlossener Berufsausbildung unter Vertrag sind. Die qualifizierten Berufe mit der größten „Sogwirkung“ sind im industriellen Bereich die Einstellungsberufe „Schlosser“ und „Elektriker“. Dabei handelt es sich hier im wesentlichen um einen horizontal verlaufenden Prozeß der Konzentration auf breit einsetzbare Qualifikationen. Qualifikatorische Abstufungen – ein extremes Beispiel wäre etwa die Beschäftigung von Ingenieuren als Schlosser – sind relativ selten. Insgesamt bleibt aber die Struktur der Einstellungsberufe im gewerblichen Bereich noch recht vielschichtig.

<sup>54</sup>) Unter dieser Berufsbezeichnung sind ca. 37 Prozent der Männer unseres Samples eingestellt.

Ausgeprägter ist *dieser* Konzentrationsvorgang und damit verbunden auch ein Prozeß der *Entdifferenzierung* im Bürobereich. 63 Prozent der Frauen arbeiten letztlich in nur drei Kategorien von Einstellungsberufen: als Schreibkräfte, Sekretärinnen oder Stenotypistinnen/Kontoristinnen/Bürogehilfinnen<sup>55</sup>).

Diese durch die Zeitarbeit vermittelte berufliche Mobilität ist in fast zwei Dritteln aller Fälle (62,5 Prozent) mit der *Erhaltung* des *Qualifikationsniveaus* verbunden<sup>56</sup>). Für 6,8 Prozent war die Eingruppierung bei der Einstellung sogar mit der *Erhöhung* ihrer Qualifikation verbunden. Dagegen mußten 30,1 Prozent eine *Dequalifikation* in Kauf nehmen<sup>57</sup>). Dabei sind Büroberufe in besonders hohem Maße von beruflicher „Abwärtsmobilität“ betroffen.

An den Berufsverläufen der — überwiegend *weiblichen* — Zeitarbeitnehmer mit Büroberufen lassen sich die Hintergründe von Dequalifikationsprozessen besonders gut rekonstruieren.

Kandidatinnen für *Dequalifikations*prozesse sind hier vor allem Absolventinnen von Lehrberufen mit problematischen, bzw. relativ schlechten Arbeitsmarktchancen: gesundheitsdienstliche, sozialpflegerische und hauswirtschaftliche Ausbildungsberufe; Assistenzberufe für freiberuflich Tätige; der der Einzelhandelskauffrau; nichtindustrielle Handwerksberufe, etwa als Frisörin, Bäckerin etc.<sup>58</sup>) Absolventinnen solcher Ausbildungsgänge werden in der Zeitarbeit besonders häufig als Hilfskräfte (v.a. Küchenhilfen) oder als gering qualifizierte Bürokräfte (Schreibkräfte, Bürogehilfinnen etc.) eingesetzt. Oft setzen sich hier bereits vorher erfahrene Dequalifikationsprozesse — keine Übernahme nach der Ausbildung, Einsatz als ungelernte Kraft etc. — in der Zeitarbeit schlichtweg fort. Sollte für den Eintritt in die Zeitarbeit der Beweggrund ausschlaggebend gewesen sein, berufliche Abwärtsentwicklungen zu vermeiden oder anzuhalten, so wird diese Erwartung in der Realität des Beschäftigungsverhältnisses nicht eingelöst. Besonders groß ist bei der genannten Beschäftigungsgruppe auch die Diskrepanz zwischen hohem schulischen Bildungsniveau und unqualifizierter bzw. gering qualifizierter Erwerbstätigkeit.

Läßt sich die Erfahrung von *Dequalifikation* in der Zeitarbeit für diese Arbeitnehmer/-innen meist unmittelbar aus den schlechten Verwertungschancen ihrer beruflichen Ausbildung folgern, verläuft der Transformationsprozeß bei den Absolventen/-innen qualifizierterer Ausbildungsgänge vielschichtiger und ist hier längst nicht so eindeutig durch formale Qualifikationselemente bestimmt. Wir wollen auch dies an Beispielen aus dem Bürobereich verdeutlichen, da sich hier vertikale Mobilitäten stärker abzeichnen.

Als ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen den Gruppen, die auf gleichwertigem Qualifikationsniveau eingesetzt werden, und denjenigen, die im Hinblick auf ihren Ausbildungsabschluß in der Zeitarbeit dequalifiziert werden, erweist sich der jeweilige *berufsbiographische Verlauf* vor dem Zugang zur Zeitarbeit.

So handelt es sich bei den gelernten *Bürokräften* mit dequalifiziertem Einsatz in der Zeitarbeit häufig um Beschäftigte, deren beruflicher Werdegang auch vorher bereits Ansätze zu einer (negativen) Verlaufskurve<sup>59</sup>) zeigt. Oft haben diese Arbeitnehmer/-innen auch früher schon die

<sup>55</sup>) Diese drei letztgenannten Berufe haben wir aufgrund des hohen Maßes wechselseitiger Substituierbarkeit zu einem Einstellungsberuf bzw. Ausbildungsberuf zusammengefaßt.

<sup>56</sup>) Bei der Messung von *vertikalen* Mobilitätsprozessen legen wir eine Skala von 4 Qualifikationsstufen zugrunde: „Geringe“ Qualifikationen (Hilfskräfte, Produktionshelfer, Schreibkräfte, Bürohilfskräfte u. ä.), „mittlere-niedrige“ (Sekretärin, Metallarbeiter, Elektriker ohne Spezialqualifikation u. ä.), „mittlere-hohe“ (Maschinenbauschlosser, Elektroniker, Industriekaufleute, Fremdsprachenkorrespondentin u. ä.), „hohe“ Qualifikationen (Ingenieure, EDV-Spezialisten u. ä.). Bei der Ermittlung der hier dargestellten Werte wurden Studenten nicht einbezogen.

<sup>57</sup>) Bei 10 Prozent aller Fälle lag eine Abgruppierung um 2 und mehr Stufen vor.

<sup>58</sup>) 15 Prozent der Frauen kommen aus diesen Berufen zur Zeitarbeit. Die besonderen Arbeitsmarktrisiken dieser Gruppen resultieren nicht zuletzt daraus, daß die Ausbildung zumeist in Kleinbetrieben mit einer vergleichsweise *hohen* Ausbildungsquote, aber einer *niedrigen* Übernahmequote nach der Ausbildung erfolgt.

<sup>59</sup>) Zum Begriff „Verlaufskurve“: wie er in der Biographieforschung verwendet wird, vgl. Schütze, Fritz (1981): „*Prozessstrukturen des Lebenslaufs*“, in: Matthes, Joachim u. a. (Hrsg.) (1981): *Biographie in handlungswissenschaftlicher Perspektive*, Nürnberg.

Erfahrung beruflicher Dequalifikation gemacht: sei es, daß sie bereits nach der Lehre nicht in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen wurden und unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt waren; sei es, daß sie nach Zeiten der Arbeitslosigkeit, längerer Erwerbsunterbrechung, aber auch nach Auslandsaufenthalten oder Phasen der Selbstständigkeit nicht wieder an ihr altes Qualifikationsniveau anknüpfen konnten. *Besonders häufig war diese Gruppe auch früher bereits in befristeten oder Zeitarbeitsverhältnissen beschäftigt.* In Expertengesprächen mit Vertretern der Verleihfirmen ergaben sich deutliche Hinweise darauf, daß in Verbindung mit spezifischen Momenten beruflicher Diskontinuität (v. a. Abwärtsmobilität und Berufsunterbrechungen) die mehrmalige Beschäftigung bei Verleihfirmen von den Firmenvertretern selbst als Warnsignal interpretiert und die Bewerber entsprechend niedrig eingruppiert oder ganz abgewiesen werden. Entsprechend skeptisch äußerten sich Personal-Disponenten auch über längerfristig Arbeitslose sowie Bewerber mit häufigen Arbeitsplatzwechseln, sofern diese nicht erkennbar aus einer Aufstiegsorientierung resultierten. Es ist bemerkenswert, wie selbst eine Branche, für die die berufliche Diskontinuität ihrer Beschäftigten ein wesentliches *Ferment* darstellt, sich zunehmend am normativen Maßstab einer „lückenlosen“ bzw. „konsistenten“ Biographie orientiert und damit auch innerhalb dieses „prekären“ Arbeitsmarktes zusätzliche Differenzierungslinien zieht.

Die zweite – auf dem Qualifikationsniveau ihres Ausbildungsberufes eingesetzte – Gruppe von Bürokräften zeigt gegenüber der ersten ein deutlich anderes berufsbiographisches Profil. Zwar zeichnen sich auch ihre Erwerbsverläufe durch ein hohes Maß an Mobilität aus – man muß dies *generell* als ein besonderes Kennzeichen von Zeitarbeiterbiographien ansehen –, jedoch bezieht sich diese in erster Linie auf den häufigeren Wechsel des Arbeitsplatzes und impliziert in der Regel keine beruflichen Dequalifikationsprozesse. Ganz im Gegenteil weisen die Erwerbsverläufe dieser Beschäftigten nicht selten spezifische Weiterbildungsbemühungen, Mehrfachqualifikationen, gelegentlich auch die Wahrnehmung von Leitungspositionen auf.

Deutlich wird beim Vergleich dieser beiden Beschäftigtengruppen, daß der Zugang zur Zeitarbeit im gehobeneren Qualifikationsbereich mit jeweils sehr spezifischen berufsbiographischen Profilen zusammenhängt. Vor allem in der Rekrutierungspraxis von Zeitarbeitsunternehmen haben diese *differentiellen Biographieprofile* inzwischen hohen Signalwert.

Der Verlauf der Berufsbiographie wird auch hier mittlerweile recht sorgfältig rekonstruiert. So gab die Niederlassungsleiterin eines Zeitarbeitsunternehmens an, daß solche Einstellungsgespräche bei qualifizierten Kräften in der Regel ein bis eineinhalb Stunden dauerten.

Während wir für unser Sample den beruflichen Verlauf der Befragten nur retrospektiv, nicht aber über die Zeitarbeit hinaus verfolgen können, gibt die Untersuchung von *Delarue* für Frankreich auch Aufschlüsse über die beruflichen Verläufe *nach* einem Zeitarbeitsverhältnis. Auch hier erweist sich die *Gesamttenenz* der Berufsbiographie als entscheidend für die Beschäftigungschancen nach dem Ausscheiden aus der Zeitarbeit. So hängt die Chance, nach der Tätigkeit als Zeitarbeiter einen festen Arbeitsplatz zu bekommen, offensichtlich ebenso vom Alter ab wie auch davon, ob die Betroffenen vor der Zeitarbeit nur befristet oder in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen beschäftigt waren. So war es nach dieser Untersuchung insgesamt 15 Prozent der Leiharbeiter gelungen, anschließend eine unbefristete Beschäftigung zu finden, jedoch *keinem* derjenigen über 25 Jahre, die vorher bereits befristet beschäftigt waren. Man könnte dies dahingehend interpretieren, daß zeitweilige Leiharbeit von den entsprechenden Instanzen je nach der Gesamttenenz der Berufsbiographie auch unterschiedlich bewertet wird: entweder im Sinne fortschreitender Prekarisierung, unter sehr spezifischen Bedingungen aber möglicherweise auch als gelungene Neutralisierung von Dequalifizierungstendenzen.<sup>60)</sup>

<sup>60)</sup> Dieser Aspekt ist für die (sozial-)politische Bewertung der Zeitarbeit u. E. nicht ohne Bedeutung. Die Funktion von Zeitarbeit bei der Re-Stabilisierung von Berufsbiographien (zumindest soweit darunter das Auffangen von Dequalifikationsprozessen zu verstehen ist) läßt sich an zwei Beispielen zusätzlich verdeutlichen: In der Gruppe der (vor allem gewerblichen) Facharbeitskräfte, die in der Zeitarbeit ihr berufliches Qualifikationsniveau erhalten können, tritt eine Teilgruppe be-

### 3.2 Durchgangsstation oder Beschäftigungsverhältnis auf Dauer?

Von den Kritikern der Zeitarbeit wird immer wieder darauf hingewiesen, daß es der Branche entgegen dem von ihr formulierten Anspruch nicht gelungen sei, tatsächlich überbetriebliche Dauerarbeitsplätze zu schaffen. Wir haben an anderer Stelle darauf hingewiesen<sup>61)</sup>, daß es problematisch ist, die Dauer der Beschäftigung allein auf der Grundlage der *beendeten* Beschäftigungsverhältnisse zu berechnen. Bezieht man sich demgegenüber auf die Arbeitnehmer, die noch in Verleihunternehmen unter Vertrag sind, ergeben sich deutlich andere Konturen. So waren in unserem Sample 28 Prozent der Männer und ca. 34 Prozent der Frauen länger als ein Jahr in dem jeweiligen Unternehmen beschäftigt.<sup>62)</sup>

Die Dauer des Verweilens in einer Verleihfirma differiert aber nicht nur nach Maßgabe des Geschlechts, sondern auch im Hinblick auf das Alter und die Qualifikation der Beschäftigten.<sup>63)</sup> Zeitarbeit ist ganz offensichtlich je nach Altersgruppe ganz verschieden in der Berufsbiographie der Beschäftigten verankert. Scheint sie für die Jüngeren vor allem eine Durchgangsstation darzustellen, bleiben ältere Arbeitnehmer doch deutlich länger in diesem Beschäftigungsverhältnis.

So waren in unserer Untersuchungsgruppe nur ca. 20 Prozent der Altersgruppe unter 25 Jahren länger als ein Jahr in dem jeweiligen Verleihunternehmen beschäftigt, während der entsprechende Anteil bei den Beschäftigten zwischen 35 und 45 Jahren bereits 45 Prozent betrug. Diese längere Beschäftigungsdauer in den höheren Altersgruppen war unabhängig vom Geschlecht festzustellen.

Auch hierin kann man wohl einen Ausdruck spezifischer Arbeitsmarktp Probleme sehen: Wer in diesen Altersgruppen, die einen sehr hohen Anteil der Erwerbstätigen stellen, noch nicht zu einem Belegschaftskern gehört, hat große Schwierigkeiten, einen festen Arbeitsplatz zu finden. Damit nimmt die Wahrscheinlichkeit zu, daß sich bei dieser Beschäftigtengruppe auch subjektiv die Neigung verfestigt, als Angehörige einer Art „Stammbelegschaft“ dem Zeitarbeitsunternehmen längerfristig „verhaftet“ zu bleiben. Demgegenüber ist für jüngere Beschäftigte, deren biographische Zeitperspektive noch offener ist, die Mobilität zwischen verschiedenen Formen der (möglicherweise prekären) Beschäftigung deutlich höher. Diese Annahme wird durch die Untersuchung von *Delarue* bestätigt: Danach sind die Chancen, wieder

---

sonders prägnant hervor, bei der Zeitarbeit ganz offensichtlich einen Prozeß der beruflichen Destabilisierung aufgehalten, bzw. rückgängig gemacht hat. Es handelt sich dabei zum einen um ältere Facharbeiter (35 Jahre und älter), die nach einer längeren Phase kontinuierlicher Beschäftigung im erlernten Beruf aus unterschiedlichen Gründen (Betriebsstillegungen, Ereignisse im privaten Bereich u. a.) beruflich destabilisiert wurden. Dies drückt sich in Phasen der Arbeitslosigkeit, kurzen, zum Teil befristeten Arbeitsverhältnissen, dequalifizierter Beschäftigung — etwa als Hilfskraft — aus. Zeitarbeit ist für diese Arbeitskräfte dann oft mit der Chance des Wiederknüpfens an den erlernten Beruf verbunden: Sie werden nicht nur ihm entsprechend eingestellt; auch ihre Einsätze in Entleihfirmen erfolgen durchwegs qualifikationsadäquat. Auch bei jüngeren Facharbeitern, die zumeist nach der Lehre entweder nicht oder nur für dequalifizierte Tätigkeiten übernommen wurden, ist Zeitarbeit in vielen Fällen eine Chance, im erlernten Beruf zu arbeiten. Auch hier liegt häufig vor der Aufnahme eines Zeitarbeitsverhältnisses eine Phase beruflicher Destabilisierung.

<sup>61)</sup> Brose / Schulze-Böing / Wohlrab-Sahr (1987 und 1987a), a.a.O.

<sup>62)</sup> Die Untersuchung von *Delarue*, a.a.O., kommt für Frankreich zu ähnlichen Ergebnissen. Danach hatten 30 Prozent der befragten Zeitarbeiter dieses Beschäftigungsverhältnis mindestens ein Jahr inne.

<sup>63)</sup> Wir stützen uns in diesem Zusammenhang auf mehrere, sich ergänzende Datensätze: 1. Angaben zur Dauer der zum Zeitpunkt unserer Erhebung noch *bestehenden* Arbeitsverhältnisse (n = 518), deren Gesamtdauer deshalb natürlich über die von uns ermittelten Werte hinausgeht; 2. Personalstatistik des Zeitarbeitsunternehmens X für das Jahr 1981 (n = 10943), in der nach im Laufe des Jahres beendeten und am 31. 12. noch bestehenden Arbeitsverhältnissen differenziert wird. In beiden Stichproben wird gleichermaßen sichtbar, daß die Verweildauer signifikant nach Maßgabe von Alter, Geschlecht und Qualifikation variiert.

eine Anstellung zu finden, für jüngere Zeitarbeiter deutlich höher als für „ältere“ Beschäftigte, zumal, wenn sie vor der Leiharbeit bereits einmal eine betriebliche Anstellung hatten.

Ein Zusammenhang läßt sich in unserem Sample auch zwischen der *Höhe der Qualifikation* und der *Dauer des Leiharbeitsverhältnisses* aufzeigen. In der Regel sind es nicht die Hilfskräfte, die bereits länger im Verleihunternehmen unter Vertrag sind, sondern vor allem die qualifizierteren Arbeitskräfte. Aus den bisher durchgeführten Interviews kristallisierte sich heraus, daß für diese beiden Gruppen Zeitarbeit offenbar eine recht unterschiedliche Funktion erfüllt. Da für Hilfskräfte das stabile Arbeitsmarktsegment in der Regel ohnehin verschlossen bleibt (und sie sozial-strukturell auf die Funktion eines „Konjunkturpuffers“ im Beschäftigungssystem festgelegt sind), verbinden sie mit der Zeitarbeit subjektiv in erster Linie die Option, Arbeitslosigkeit und die damit oft verbundene Gefahr einer noch weitergehenden Destabilisierung zu vermeiden. Aber gerade diese Gruppe ist auch in diesem Beschäftigungsverhältnis besonderen Belastungen und Beschäftigungsrisiken ausgesetzt. Schlechte Arbeitsbedingungen und Diskriminierungen in Einsatzbetrieben, häufig sehr geringe Bezahlung und ein niedriges berufliches Aspirationsniveau ergänzen sich hier zu einer Konstellation, die die Fluktuationsbereitschaft in hohem Maße fördert. Zeitarbeit ist daher für diese Arbeitskräfte beliebig durch andere – möglicherweise besser bezahlte – Formen instabiler Beschäftigung zu ersetzen. Diese Gruppe ist jedoch auch besonders häufig von Kündigungen seitens der Verleihbetriebe betroffen und stellt für diese insofern eine flexible Randbelegschaft dar.

Im Unterschied zu den Hilfskräften sind die beruflichen Erwartungen qualifizierter Arbeitskräfte höher gesteckt, damit aber auch schwieriger zu realisieren. Ein längeres Verweilen in der Zeitarbeit resultiert hier häufig aus dem Bestreben, an beruflichen Ambitionen festzuhalten.

Insgesamt handelt es sich bei der *ansatzweisen Ausbildung von „Stammebelegschaften“* offensichtlich um einen differenzierten Vorgang, in dem sich Prozesse der Fremd- und Selbstselektion wechselseitig verstärken. Dazu trägt eine gewisse „Pflege“ dieser Mitarbeiter durch die Verleihunternehmen – wie etwa durch qualifikationsadäquate Eingruppierung und entsprechende Einsätze in den Entleihbetrieben – ebenso bei wie die jeweilige Lebenslage der Beschäftigten und die Funktion, die Zeitarbeit darin einnimmt. An einer zu langen Ausdehnung dieses Beschäftigungsverhältnisses sind allerdings häufig auch die Verleihunternehmen nicht interessiert. So scheinen sich nach einer gewissen Zeit die hier erforderlichen extrafunktionalen Qualifikationen – Flexibilität und Stabilität in der Arbeitsleistung – verbraucht zu haben. Als charakteristisch kann in diesem Zusammenhang die Äußerung einer Personaldisponentin der Firma Z gelten:

„Die dürfen's maximal zwei, drei Jahre machen. Und dann müssen sie eigentlich wissen, zu was sie tendieren. Wenn sie diesen Punkt nicht schaffen, wo sie abspringen von der Zeitarbeit, sind es Mitarbeiter, die irgendwann nicht mehr in der Lage sind, 'ne Sache durchzubeißen. Weil die immer im Hinterkopf haben: Nee, ich bleib' ja sowieso nicht da, irgendwann bin ich wieder weg. Der Einsatz ist zwar noch da von dem Mitarbeiter, aber 'ne Sache wirklich durchzudrücken, durchzuführen, dazu sind sie nicht in der Lage . . . Dann braucht man diesen Wechsel. Dann wird man also süchtig. Dann ist man auch nicht mehr bereit irgendwo zu sitzen“.

#### 4. Zusammenfassung und Ausblick

Unsere Überlegungen gingen von der Annahme aus, daß sich im Zuge der anhaltenden Krise auf dem Arbeitsmarkt neue Randbelegschaften ausbilden. Am Beispiel der Zeitarbeit versuchten wir, die Konturen dieser Beschäftigungssegmente hinsichtlich ihrer sozialen und biographischen Konstitutionsmechanismen herauszuarbeiten. Dabei zeigte sich, daß das Problem der *beruflichen und biographischen Diskontinuität* eine besondere Relevanz besitzt – sowohl für die berufsbiographischen Problemlagen, aus denen heraus ein Zeitarbeitsverhältnis eingegangen wird, als auch im Hinblick auf die interne Mobilitätsdynamik des Beschäftigungsverhältnisses selbst.

Die berufsbiographische Situation von Zeitarbeitnehmern/-innen erwies sich als in besonderem Maße geprägt durch Probleme:

- der *Integration und Reintegration* ins Beschäftigungssystem nach Arbeitslosigkeit oder Berufsunterbrechung,
- des *Anschlusses an schulische und betriebliche Bildungsgänge*, bzw. gestörter oder blockierter Übergänge zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem,
- der *Aufrechterhaltung von Beschäftigungsoptionen* nach dem Abbruch von Berufsausbildungen oder dem Verlust des Arbeitsplatzes,
- aber auch der *psychisch-sozialen Verarbeitung* von Brüchen in der privaten und familialen Sphäre.

Ist Zeitarbeit so gleichermaßen als Ausdruck und spezifische Form des Umgangs mit Diskontinuitäten zu verstehen, so induziert das Beschäftigungsverhältnis selbst wiederum eine Reihe von *soziobiographischen Diskontinuitäten*, die die beruflichen Perspektiven der betroffenen Arbeitskräfte nachhaltig beeinflussen:

- den *häufigen Wechsel von Arbeitsorten und Einsatzbetrieben*,
- *spezifische Transformationsvorgänge* zwischen Berufen und Tätigkeitsprofilen.

Zeitarbeit hat somit gegenüber anderen Randbelegschaftsgruppen (*befristet Beschäftigten, Teilzeitarbeitskräften, Heimarbeitern u. a.*) und anderen Formen flexibler (*peripherer*) Beschäftigung<sup>64)</sup> ein *besonderes Profil*:

1. Zeitarbeitnehmer weisen, anders als befristet Beschäftigte und Teilzeitarbeitskräfte, einen größeren Schwerpunkt bei Berufen mit *vergleichsweise hohem Qualifikationsniveau* auf.<sup>65)</sup>
2. Zeitarbeitsverhältnisse sind i. d. R. *Vollzeitarbeitsverhältnisse* und verknüpfen zudem den Aspekt der *Befristung* des Arbeitseinsatzes bei *Entleihbetrieben* (also auch den Aspekt der Diskontinuität) mit einer — im Prinzip — *unbefristeten* Einstellung im *Verleihbetrieb*. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der bestehenden Arbeitsverhältnisse (etwa ein Drittel) dauert ein Jahr und länger an.<sup>66)</sup>
3. Die Berufsverläufe von Zeitarbeitnehmern sind zu einem großen Teil ausgesprochen diskontinuierlich, ausgedrückt etwa in der Häufigkeit von Arbeitsplatzwechseln vor der Aufnahme des Zeitarbeitsverhältnisses. Demgegenüber haben Teilzeitarbeitskräfte — um eine andere, in ihrer Bedeutung gegenwärtig stark zunehmende Randbelegschaftsgruppe heranzuziehen — *überdurchschnittlich stabile Erwerbsverläufe*. Dies verweist auf grundsätzlich verschiedene berufliche und biographische Ausgangslagen dieser beiden Gruppen.

<sup>64)</sup> Die Zeitarbeit verkörpert in diesem Spektrum eine besondere Ausdrucksform von Randständigkeit: Es handelt sich um „mittelbar“ beschäftigte, externe Arbeitskräfte, die aber nicht unter allen Umständen zugleich auch einen „prekären“ Status haben. Sie können z. B. in den jeweiligen Einsatzbetrieben zur Randbelegschaft, in ihrem Zeitarbeitsunternehmen jedoch zu einem dauerhaft beschäftigten Belegschaftskern gehören. Vgl. auch die Unterscheidung von „peripheral“ und „external workforce“ bei John Atkinson: „*Employment Flexibility and Internal and External Labour Markets*“; (1986): Neue Arbeits- und Tätigkeitsformen, Brüssel, S. 1–38.

<sup>65)</sup> So weisen befristete Beschäftigungsverhältnisse und Zeitarbeit in verschiedenen Branchen und Beschäftigungssegmenten deutlich sichtbar werdende Komplementärstrukturen auf (vgl. dazu genauer: Brose / Schulze-Böing / Wohlrab-Sahr (1987a). Wir beziehen uns dabei natürlich in erster Linie auf befristete Aushilfstätigkeiten, nicht auf befristete Arbeitsverträge im akademischen Bereich oder „Bewährungsbefristungen“, also verlängerten Probezeiten. Dieses Befristungsmotiv ist mittlerweile auch bei qualifizierten Arbeitskräften in der Wirtschaft recht weit verbreitet und dürfte, vorsichtig geschätzt (eine genaue Quantifizierung ist bisher nicht möglich), bei etwa einem Viertel aller Verträge eine Rolle spielen.

<sup>66)</sup> Zum Vergleich: 1985 hatten nur 6,6 Prozent aller *befristeten* Arbeitsverträge in der Privatwirtschaft eine Laufzeit von mehr als 12 Monaten (vgl. Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, a.a.O., S. 18).



Die Zeitarbeit verkörpert also eine sehr spezifische Verknüpfung von *Randständigkeit*, *Qualifikation* und berufsbiographischer *Diskontinuität*. Gerade in dieser *spezifischen* Konstellation wirft sie aber ein Licht auf *allgemeinere* Transformations- und Erosionstendenzen im Beschäftigungssystem, die sich hier verdichten und in besonders prägnanter Form zum Ausdruck kommen. Dabei scheint uns wesentlich, daß sich in der Zeitarbeit nicht einfach Personengruppen versammeln, bei denen verschiedene Arbeitsmarkthandicaps *individuell* kumulieren. Vielmehr wird *das Beschäftigungsverhältnis selbst* zum Konzentrationspunkt für Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitsmarktrisiken, deren gemeinsames Moment mit dem Stichwort „Diskontinuität im Berufsverlauf“ zu benennen ist.

Die zunehmende Bedeutung von Diskontinuität in den Berufsverläufen einer wachsenden Anzahl von Beschäftigten stellt nicht zuletzt das „Ordnungsschema des Lebenslaufs“, das *Kohli*<sup>67)</sup> als zentrale Institution in modernen Gesellschaften postuliert hat, in Frage. Besonders die darin grundlegenden Annahmen einer Dreiteilung des Lebenslaufs in voneinander klar unterscheidbare Phasen (Berufsvorbereitung, Berufstätigkeit, Ruhestand) und der kontinuierlichen Vollzeitarbeit in der mittleren Phase müssen angesichts der gegenwärtig unverkennbaren Erosionstendenzen überprüft und möglicherweise relativiert, bzw. präzisiert werden.

Die gegenwärtige Situation bietet ein *widersprüchliches Bild*: Zum einen scheinen die gesteigerten Erwartungen an Kontinuität und „Rationalität“, bzw. Konsistenz der Berufsbiographie, die sich in Selektions- und Rekrutierungspraktiken im Beschäftigungssystem artikulieren, die *normative Geltung* des Modells zu unterstreichen. Zum anderen werden diese Postulate jedoch für immer mehr Beschäftigtengruppen, die von ihrer Größe und von ihren sozialen und beruflichen Profilen her kaum mehr als *Randgruppen* im herkömmlichen Sinne einer gesellschaftlichen „quantité négligable“ qualifiziert werden können, *faktisch* uneinlösbar. Strukturelle Arbeitslosigkeit, Eingliederungsprobleme jugendlicher Arbeitnehmer, die verstärkte Repräsentanz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt u. a. m. sind unübersehbare Indikatoren für eine veränderte Problemlage.

Die Widersprüchlichkeit der hier angedeuteten Entwicklung kommt in der Zeitarbeit in spezifischer Weise zum Ausdruck: So ist sie einerseits ein Symptom der Erosionstendenzen, wie wir sie an verschiedenen Stellen aufgezeigt haben, indem sie auf das Brüchigwerden von Positionssequenzen oder „Karrieren“ verweist.<sup>68)</sup> Andererseits zeigt sich in ihr aber auch das Bemühen der Individuen, biographische Perspektiven aufrechtzuerhalten, die – oft kontrafaktisch – nach wie vor an der Norm einer kontinuierlichen und konsistenten Berufsbiographie orientiert sind. Zeitarbeit wäre demnach nicht in erster Linie als Beleg für neue kulturelle Orientierungen zu interpretieren, sondern überwiegend als Versuch zu werten, der *Normativität* eines Biographiemodells, das *empirisch* und auf kollektiver Ebene zunehmend in Frage gestellt wird, individuell doch noch gerecht zu werden.

<sup>67)</sup> K o h l i (1986), a. a. O.

<sup>68)</sup> Vgl. dazu K o h l i, Martin (1985): „Die Institutionalisierung des Lebenslaufs“, in: KZfSS Jg. 37, S. 1–29, der zwischen zwei Realitätsebenen der sozialen Institution des Lebenslaufs unterscheidet: a) der Ebene der Positionssequenzen bzw. „Karrieren“ sowie b) der Ebene der biographischen Perspektiven und Handlungen.